

RSE

Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35

ÚNETE
POR TUS DERECHOS



E S T U D I O 2 0 1 4

Observatorio  RSE

Observatorio de RSE de UGT
www.observatorio-rse.org.es

Estudio 2014

Cultura, Políticas
y Prácticas de
Responsabilidad
de las Empresas
del IBEX 35

RSE

ESTUDIO 2014

Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35

COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL DE UGT
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

ESTUDIO 2014



EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Dirección: Tomás G. Perdiguero y Andrés García-Reche

Equipo de análisis:

Víctor Fuentes Prosper (dir.)

Misericordia Martí Pera (coord.)

Francisco Marco Serrano

Cristina Cuevas Meiriño

© Observatorio de RSE de UGT

© Grup d'Investigació sobre la Responsabilitat Social de les Empreses. Universitat de València, 2014

www.ugt.es

www.observatorio-rse.org.es

Depósito legal: M-34276-2014

Índice de Contenidos

1. Las limitaciones de la idea general de RSE y la necesidad de una nueva estrategia de reformas	6
PARTE 1. Informes Sociales, Buen Gobierno y Políticas Responsables	45
2. La información no financiera divulgada por las empresas del IBEX 35 en 2014	46
2.1. La verificación y confiabilidad de la información	52
3. Políticas y prácticas de buen gobierno	56
4. Estrategia, políticas y sistemas de gestión de las políticas responsables	62
5. Parte 1. Evaluación	68
PARTE 2. Políticas y resultados de gestión	73
6. Políticas responsables y resultados de gestión	74
6.1. La contribución de la empresa a la cohesión económica, social y territorial	75
6.2. La calidad del trabajo	86
6.3. La inversión en I+D y el desarrollo de innovaciones para contribuir a los objetivos del desarrollo sostenible	107
6.4. Las responsabilidades internacionales de las empresas.....	117
7. Parte 2. Evaluación y conclusiones finales	122
8. Anexo 1. La metodología del Estudio 2014	126

1.

LAS LIMITACIONES DE LA IDEA GENERAL DE RSE Y LA NECESIDAD DE UNA NUEVA ESTRATEGIA DE REFORMAS

Tomás G. Perdiguero. Grupo de Investigación sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (IgrupRSE). Universidad de Valencia

Como ya había sucedido después de la segunda guerra mundial y en los años sesenta, en la segunda mitad de los años noventa volvió a surgir de nuevo el debate sobre las responsabilidades que corresponden al sector privado de la economía en el progreso de las sociedades. Veinte años después los resultados de este debate ofrecen tanto sombras como luces, como se mostrará en las páginas siguientes.

Es cierto que desde la Cumbre de Río en 1992, y especialmente después de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1997, las nociones de responsabilidad social de las empresas y de desarrollo sostenible han ocupado el centro del debate público internacional, y que a finales de la década se impulsaron una serie de iniciativas institucionales internacionales orientadas a facilitar la puesta en práctica de cambios en los modelos de negocio del sector privado de la economía. Ese mismo año la Organización Internacional del Trabajo actualiza la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, cuya primera redacción fue realizada en 1977, y en 2000 son actualizadas las Líneas Directrices de la OCDE, para Empresas Multinacionales de 1976, con un objetivo general de orientación de las políticas y decisiones de las empresas de acuerdo con los nuevos requerimientos de responsabilidad social y de apoyo a los objetivos de avance hacia un modelo de desarrollo más equilibrado entre las dimensiones económicas, sociales y ambientales de la creación de riqueza.

Unos objetivos que también están presentes en los debates impulsados por la Unión Europea desde la última parte del decenio de los noventa. En las conclusiones de la Presidencia de la cumbre de Lisboa celebrada en marzo de 2000 el Consejo había hecho un llamamiento al sentido de la responsabilidad social de las empresas y formula una demanda al sector privado de la economía para que realice una contribución más activa al esfuerzo europeo de crecimiento y progreso social. En los principales documentos sobre la RSE elaborados desde julio de 2001 por el Consejo, la Comisión y el Parlamento Europeo, se reclama también a las empresas

un enfoque de gestión más responsable, al mismo tiempo que se otorga a la idea general de RSE un carácter estratégico como el factor de equilibrio de un modelo de crecimiento en el que se deben armonizar la creación de riqueza, la creación de más y mejores puestos de trabajo, la protección del medio ambiente y la afirmación de los valores de justicia y solidaridad del modelo social europeo.

Es necesario destacar también que después del estallido de la crisis financiera, económica y de empleo global en 2008, ha cristalizado un consenso institucional internacional sin precedentes sobre la necesidad de cambios en el papel que se atribuye a las actividades económicas, así como en los modelos de negocio dominantes en la economía global. En los debates que tuvieron lugar durante 2009 en las organizaciones internacionales intergubernamentales y en el G20, así como en los acuerdos y resoluciones que se adoptaron, se reconocía que la legislación existente en los distintos países y los acuerdos internacionales no habían impedido el incremento de la pobreza, que afecta a cientos de millones de personas, ni la escalada escandalosa de las desigualdades. Tampoco había sido eficaz para impedir tanto el agravamiento de los procesos de calentamiento global, como la esquilma de los recursos naturales o los episodios recurrentes de crisis alimentarias y ecológicas. Un diagnóstico que recogía, con toda su crudeza, el Presidente de la Asamblea General de Naciones Unidas en su Intervención en la “Conferencia de Alto Nivel sobre la Crisis Financiera y Económica Mundial y sus Efectos sobre el Desarrollo”, celebrada en Nueva York del 24 al 30 de Junio de 2009: Hoy el mundo está sufriendo, afirmaba Miguel d’Escoto Brockman, “las consecuencias de un sistema impuesto por una irresponsable, aunque poderosa minoría”, y que “la actual crisis económica-financiera es el último resultado de un modo egoísta e irresponsable de vivir, de producir, de consumir y de establecer nuestras relaciones con la naturaleza”.

El 9 de julio de 2009, la Asamblea General de Naciones Unidas aprueba en su 95 sesión plenaria una resolución sobre la crisis financiera y económica mundial y sus efectos en el desarrollo, en la que se afirma que el mundo se enfrenta a la peor crisis financiera y económica que se ha registrado desde la Gran Depresión, con unos efectos de enorme gravedad y de gran alcance para todos los países, como el fuerte incremento del desempleo, la pobreza y el hambre y una deceleración generalizada del crecimiento mundial. En la resolución se reafirman los principios del desarrollo sostenible y se subraya la necesidad de alcanzar “un consenso mundial sobre los valores y los principios fundamentales en pro de un desarrollo económico sostenible, justo y equitativo”.

Asimismo, en el preámbulo del documento de conclusiones finales de la cumbre de líderes del G20 celebrada en Pittsburg en septiembre de 2009, se afirma de manera solemne que debe pasarse página de una era que es calificada de irresponsable, y adoptar un conjunto de políticas, regulaciones y reformas para satisfacer las necesidades de la economía mundial del siglo XXI. En las conclusiones se recoge que los líderes de los

En los debates que tuvieron lugar durante 2009 en las organizaciones internacionales intergubernamentales y en el G20, así como en los acuerdos y resoluciones que se adoptaron, se reconocía que la legislación existente en los distintos países y los acuerdos internacionales no habían impedido el incremento de la pobreza, que afecta a cientos de millones de personas, ni la escalada escandalosa de las desigualdades.

En la Declaración Final de la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en junio de 2012 en Río de Janeiro (Brasil)-“El futuro que queremos”- se afirma que es necesario “un sector privado de la economía dinámico, inclusivo, que funcione bien y sea social y ambientalmente responsable” (Punto 268)

veinte países miembros del G20 se comprometen a impulsar un nuevo modelo de crecimiento y a mejorar los sistemas para la consideración de las dimensiones sociales y medioambientales del desarrollo económico. Una decisión que es congruente con la voluntad ya expresada en la cumbre de Londres, en abril de ese mismo año, de “establecer una economía mundial justa”, así como con la necesidad de “un nuevo consenso global sobre los valores y los principios” que deben inspirar la concepción de las actividades productivas y económicas, apoyando y fomentando, entre otras medidas, la responsabilidad social de todas las empresas. Un modelo de desarrollo más equilibrado que está asociado, en primer lugar, a la creación de empleo y que, como se recoge en las conclusiones de Pittsburg, para asegurar un crecimiento global beneficioso para todos los ciudadanos “hay que aplicar políticas coherentes con los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT”. En el mismo sentido, en la Comunicación de la Comisión Europea de 27 de octubre de 2010 –“Hacia un acta del mercado único. Por una economía social de mercado altamente competitiva”, COM (2010) 608 final–, se proponen iniciativas en el ámbito del buen gobierno y de la responsabilidad social de las empresas cuyo objetivo, se afirma en la Comunicación, es “redefinir el papel de la empresa en la economía actual”.

Es decir, en la parte final del primer decenio del nuevo siglo y después de más de quince años de debates, se acepta con carácter general que nos encontramos en el final de una época y ante la necesidad de un cambio radical en los valores esenciales de la economía y en el tipo de relaciones que se establecen entre la política, el crecimiento económico y el progreso social. Los acuerdos alcanzados en la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en junio de 2012 en Río de Janeiro (Brasil), son parte también de este espíritu de consenso internacional sobre la necesidad de los cambios. En la Declaración Final –“El futuro que queremos”– las delegaciones de los 193 países participantes en la Conferencia han renovado su compromiso con los objetivos de avance hacia un modelo de desarrollo más armónico y equilibrado entre las dimensiones económica, social y ambiental. En el punto 268 de la Declaración se afirma que es necesario “un sector privado de la economía dinámico, inclusivo, que funcione bien y sea social y ambientalmente responsable”. En otros puntos de la Declaración se considera que las empresas y organizaciones deben tener un espíritu inclusivo, con la “eliminación de barreras para la participación plena de las mujeres en la toma de decisiones y en la gestión” (punto 237), “la importancia de la participación de los trabajadores y los sindicatos en la promoción del desarrollo sostenible” (punto 51), o la contribución del sector privado para “lograr un trabajo decente para todos y a crear empleo, ... en particular para los jóvenes, entre otras cosas mediante asociaciones con las pymes y cooperativas” (punto 154). Es decir, los gobiernos e instituciones internacionales intergubernamentales piden al sector privado de la economía que contribuya, en la medida que sus actividades y decisiones tienen efectos en el desarrollo, a promover “la integración equilibrada de las tres dimensiones del desarrollo” (Punto

76), que debe ser la guía de los modelos de negocio y de gestión de las empresas y las organizaciones que tienen influencia en el crecimiento económico, el desarrollo social y el medio ambiente.

El hecho de mayor importancia es que en el contexto general del debate sobre las responsabilidades empresariales y sobre el sentido general de las actividades económicas y productivas durante estos primeros quince años, se han definido nuevas obligaciones legales y se han promulgado nuevas regulaciones de la actividad económica en la mayoría de los países desarrollados, que amplían de manera significativa las responsabilidades de las empresas en las tres grandes dimensiones del desarrollo sostenible: La dimensión económica, la social y la medioambiental. Al mismo tiempo, las regulaciones adoptadas nos ofrecen un marco de referencia de carácter preceptivo que proporciona perfiles más precisos a la idea general de responsabilidad social de las empresas en esta primera parte del siglo XXI.

Así, en la Unión Europea se han promulgado un gran número de directivas que han sido traspuestas a la legislación de los Estados miembros, especialmente en el primer período de debates al que nos hemos referido con anterioridad. El Informe Winter presentado en 2002 favoreció el desarrollo de nuevas normas para el reforzamiento de las regulaciones y los mecanismos de control de las prácticas de buen gobierno de las empresas, así como para la mejora de la transparencia y la ampliación de los procesos de rendición de cuentas sobre las políticas y resultados de la gestión empresarial, como la ley de transparencia aprobada en España en 2003 y el Código Unificado de Buen Gobierno aprobado en mayo de 2006 y actualizado en 2014. La directiva 2002/14/CE de 11 de marzo, por la que se establece un marco legal relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, traspuesta a la legislación española en 2005, favorece los procesos de diálogo en la empresa, mientras que el Plan Nacional de asignación de emisiones de 2004 (protocolo de Kioto) y la ley sobre responsabilidad ambiental en relación con la prevención y la reparación de desastres ambientales aprobada por el parlamento en 2007, que es el resultado de la transposición de la directiva europea de responsabilidad ambiental 2004/35/CE, contribuyen a mejorar el control del impacto medioambiental de las actividades productivas. También se amplían las responsabilidades de las empresas con la ley de mejora de la protección de los consumidores y usuarios aprobada en 2006 y con la ley orgánica de igualdad entre hombres y mujeres promulgada en 2007. En el mismo sentido debemos anotar también el Acuerdo entre el gobierno y los interlocutores sociales para la mejora del crecimiento y el empleo firmado en 2006 o la creación en febrero de 2008 del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

En el último período la Unión Europea ha promulgado nuevas normas, como la aprobación en septiembre de 2014 de la Directiva sobre la divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad, en la que

Lo cierto es que después de quince años de debate internacional sobre las responsabilidades del sector privado de la economía, apenas se han realizado cambios en los modelos de negocio empresariales y en la cultura que inspira el funcionamiento del orden económico y social global

se establece que las sociedades cuyo número de empleados sea superior a 500 y cuyo balance supere los veinte millones de euros, o cuyo volumen de negocio neto sea mayor de cuarenta millones de euros, tendrán la obligación de incluir en su informe anual de gestión una declaración que contenga información significativa “sobre cuestiones ambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el cohecho”. Se señala también que en la declaración o la información que divulgue, la empresa deberá incluir “una descripción de la política que aplica la sociedad con relación a estas cuestiones”, “los resultados de estas políticas” y sobre “los riesgos relacionados con estas cuestiones y las medidas de gestión aplicadas por la sociedad al respecto”¹.

Además, se han impulsado también nuevas iniciativas institucionales a nivel internacional, como la finalización de los trabajos de elaboración de la Guía ISO 26.000 sobre la responsabilidad social de las empresas y de las organizaciones interesadas en el desarrollo de una gestión responsable, que se publicó en noviembre de 2010, la aprobación por la Asamblea General de Naciones Unidas en marzo de 2011 de los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del Marco de Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”, o la actualización en septiembre de 2011 de las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales.

Sin embargo, las sombras o las partes oscuras en los procesos de cambio en curso son también numerosas. Sin duda, la más importante es que no se han realizado apenas cambios en el modelo y la cultura que inspiraban el funcionamiento del orden económico y social global, cuya transformación era el objetivo principal de los debates iniciados en la parte final de los años noventa. Una cultura cuyo principal rasgo distintivo es la combinación, con una sorprendente y perversa eficacia, de un elevado dinamismo económico con una progresiva erosión de los equilibrios sociales y económicos básicos. El resultado es que, desde la última parte de los años ochenta, resulta difícil separar los datos positivos en cuanto al crecimiento económico, la reducción de la pobreza y otros logros alcanzados por las economías abiertas y los mercados globales, respecto del deterioro cada vez mayor del medio ambiente y de la ampliación de la brecha de las desigualdades, entre otros problemas que siguen sin resolverse.

Hoy, es aún más necesario que hace veinte años formular de nuevo una pregunta sencilla: ¿Qué políticas públicas son necesarias, tanto en el ámbito de los Estados y de la cooperación internacional, como en el marco del sistema económico global, para que se produzca un verdadero cambio hacia una mayor responsabilidad en las conductas de las grandes empresas y corporaciones privadas y en sus modelos de negocio y de gestión?

¹ Después de la publicación el Diario Oficial de la CE (DOCE) de la Directiva, los Estados miembros dispondrán de dos años para su transposición a sus respectivos cuerpos normativos.

1.1. LAS ECONOMÍAS ABIERTAS, LOS MERCADOS GLOBALES Y LAS AMBIVALENCIAS DEL DESARROLLO

En el último informe del Banco Mundial sobre el desarrollo, las estadísticas sobre el empleo muestran que en la actualidad hay más personas empleadas que nunca a nivel mundial y que la pobreza se ha reducido en la mayor parte de los países en desarrollo². Asimismo, en el Informe sobre Desarrollo Humano 2014 de Naciones Unidas se ha destacado que desde la publicación del primer informe en 1990 la mayoría de los países han registrado un desarrollo humano significativo, y que la mayoría de las personas en la mayor parte de los países han mejorado sus niveles de desarrollo humano a un ritmo constante. Los indicadores relativos a la salud, la educación o las rentas, incluidos en el Índice de Desarrollo Humano han mejorado de manera significativa durante los últimos años, contribuyendo a la mejora del bienestar y la calidad de vida de la población en la mayoría de los países, y de manera particular en los países en desarrollo. Se han producido avances en la reducción de la mortalidad infantil y en la mejora general de la salud, así como en los niveles de educación primaria, secundaria y universitaria, especialmente en los países menos desarrollados.

En “La convergencia inevitable. El futuro del crecimiento económico en un mundo a varias velocidades”³ Michael Spence considera que los factores que más han influido en estos resultados de mejora de la calidad y las condiciones de vida de la mayoría de la población mundial, son el desarrollo de sociedades y economías abiertas, el rápido crecimiento de los mercados globales, así como la mayor libertad para los intercambios y la extensión a todos los países de los beneficios del conocimiento, la tecnología y las innovaciones⁴. Cambios que Spence ha calificado como una verdadera “revolución de la inclusividad” o de la convergencia –que considera inevitable– de la mayoría de los países en desarrollo con los

² El número de personas que viven con menos de 1,25 dólares al día, sobre la base de la paridad del poder adquisitivo, se redujo de 1.940 millones en 1981 a 1.290 millones en 2008, de acuerdo con las estadísticas que se recogen en el informe.

Informe sobre Desarrollo mundial 2013: Panorama general: Empleo. Banco Mundial. Washington DC.

³ Spence 2012, 23

⁴ Sin embargo, es necesario señalar también que en esta primera parte del siglo existen también otros hechos y factores menos positivos, como la intensificación de los conflictos geopolíticos, las externalidades negativas de las actividades económicas y productivas, tanto a nivel social como ambiental, con efectos cada vez más negativos sobre el entorno social y natural, la creciente inestabilidad de los precios en el mercado mundial de productos básicos desde 2005, o las crisis económicas y financieras que han tenido lugar en el primer decenio del siglo XXI. Así, en el año 2000 se produce la crisis de las empresas tecnológicas, en los años 2001 y 2002 estalla el escándalo de las ingenierías financieras fraudulentas desarrolladas por altos ejecutivos de las grandes empresas mundiales y en la segunda mitad de 2007 se inicia la crisis hipotecaria en Estados Unidos, dando lugar a una crisis económica y financiera global que es la de mayor gravedad desde la Gran Depresión de los años treinta del pasado siglo, con una capacidad de contagio en los distintos niveles y zonas geográficas de la economía global que no tiene precedentes.

países más avanzados. Es decir, la extensión a una gran parte del mundo de los modelos de crecimiento que durante los últimos doscientos años ha permitido el elevado desarrollo de los países más avanzados.

En el mismo sentido, Angus Deaton ha señalado en “The Great Escape”, que en las últimas décadas una gran parte de la humanidad ha conseguido salir de la pobreza, reducir las muertes prematuras por enfermedad y dar un salto gigantesco en materia de educación. Para Deaton la metáfora del “escape” tiene una enorme capacidad de explicación, ya que a lo largo de la historia los más grandes episodios del progreso humano han sido los grandes escapes, de la miseria o de la opresión, y que en la actualidad hay también más personas viviendo en democracia que en cualquier otro momento de la historia.

Sin duda, el dinamismo de los mercados globales y la eficiencia de las economías de mercado es uno de los factores que permiten explicar estos resultados positivos del crecimiento y el desarrollo, hasta el punto que analistas como Charles Kenny, investigador del Center for Global Development, han calificado el período 2000–2010 como el decenio con mayores logros en términos del desarrollo del conjunto de los países⁵. Asimismo, resulta también poco discutible el papel central que han desempeñado las grandes empresas y corporaciones privadas en este cuadro general descrito por Spence, Deaton y otros. Dice Jeffrey D. Sachs que “las corporaciones mundiales han creado una red de producción y finanzas especialmente interconectada que está estimulando el progreso tecnológico en todo el mundo a un ritmo sin precedentes”⁶.

La extraordinaria influencia de las grandes empresas en el desarrollo de los mercados globales es, sin duda, una de las características más novedosas de las últimas oleadas de los procesos de globalización⁷. Como hemos analizado en las ediciones anteriores del Estudio⁸, su poder ha crecido exponencialmente durante estos primeros años del siglo XXI y han adquirido una capacidad sin precedentes de dominación de amplios

⁵ Charles Kenny, “Best. Decade. Ever”, Foreign Policy, septiembre.octubre de 2010.

⁶ Sachs 2013, 46

⁷ Aunque es necesario señalar también que el dinamismo adquirido por la economía global y de la mayoría de los países en este período no podría explicarse sin considerar los complejos procesos de interacción que tienen lugar entre los actores económicos, los mercados y las instituciones económicas y políticas, como han demostrado Daron Acemoglu y James A. Robinson. Consideran que el desarrollo y el éxito de los países depende en buena medida de la existencia de instituciones económicas y políticas inclusivas capaces de integrar los distintos grupos de intereses sociales, de los sistemas normativos, de las regulaciones y controles que aseguran el buen funcionamiento de la sociedad, así como de los niveles de eficiencia de los servicios y bienes públicos que son fundamentales para el desarrollo de las actividades económicas.

Acemoglu, A. y Robinson, J. 2012. Los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza. Por qué fracasan los países. Barcelona. Ediciones Deusto

⁸ G. Perdiguero 2009, 18

mercados, de influencia en las decisiones del movimiento de las inversiones de unos lugares a otros del planeta y en el comercio internacional. Tienen un control mucho mayor que en cualquier otro momento del pasado de las cadenas de suministro y de valor en la mayoría de las actividades productivas y económicas, de las redes de distribución y transporte y son uno de los centros esenciales para el desarrollo de las innovaciones y la transferencia de nuevas tecnologías. Están promoviendo, dice Sachs, nuevos productos y tecnologías a precios cada vez más reducidos, como ha sucedido con los ordenadores, los teléfonos móviles, las cámaras fotográficas y otros bienes de consumo de la era digital que están ahora al alcance de miles de millones de personas en todo el mundo.

Así, en el informe 2013 de la Unión Internacional de Telecomunicaciones se estima que a finales de 2013 el número de abonados a la telefonía móvil era de 7.000 millones, cuando cuatro años antes no superaba los 4.000 millones y en 1990 el número de abonados era de 11 millones, fundamentalmente en los países más desarrollados. El índice de penetración móvil global ha alcanzado el 96 por ciento en todo el mundo –128 por ciento en los países más avanzados y el 89 por ciento en los países en desarrollo–. Asimismo, en el informe se señala que en los cuatro últimos años África había registrado el crecimiento más rápido en el acceso residencial, con una tasa de crecimiento anual del 27 por ciento⁹.

Sin embargo, tanto en el Informe del Banco Mundial como en el último Informe sobre Desarrollo Humano de Naciones Unidas, se proporcionan también otros datos menos positivos que dibujan una imagen de la realidad de la sociedad mundial más relacionada con los problemas crónicos de pobreza, desigualdades y exclusiones que han caracterizado la historia de los últimos doscientos años, que con el progreso y el bienestar colectivos. De acuerdo con las medidas de pobreza basadas en los ingresos, aunque en el Informe sobre Desarrollo Humano 2014 se considera que la pobreza mundial está disminuyendo, –A finales de 2013 se estima que 1.200 millones de personas tienen unos ingresos de 1,25 dólares al día o menos– otros 800 millones se enfrentan al riesgo de volver a la pobreza extrema por causa de las crisis y los conflictos. Asimismo, y de acuerdo con las medidas del Índice de Pobreza Multidimensional del PNUD, otros cerca de 1.500 millones de personas de noventa y un países en desarrollo viven en situaciones que se consideran de pobreza multidimensional, con graves carencias en materia de sanidad, educación y condiciones de vida. Se estima también que el 80 por ciento de la población mundial no cuenta con una protección social integral.

Por otra parte, de los más de 3.000 millones de personas de todo el mundo que tienen un trabajo, cerca de la mitad tiene empleos informales o trabajan en actividades que, por lo general, no vienen acompañadas de

Para Michael Spence, Angus Deaton y otros economistas, el desarrollo de sociedades abiertas, el rápido crecimiento de los mercados globales, así como la mayor libertad para los intercambios han permitido grandes avances en la mejora de la calidad y las condiciones de vida de la mayoría de la población mundial

⁹ The World in 2013. ICT. Facts and Figures. International Telecommunication Union

pagos regulares ni de beneficios, y en la mayoría de los casos están al margen de los mercados laborales. Por otra parte, cerca de 2.000 millones de adultos en edad de trabajar, en su mayor parte mujeres y jóvenes, ni trabajan ni buscan de manera activa un empleo. En ambos informes se refleja también que en los últimos años han aumentado las disparidades relativas a los ingresos y que tampoco han disminuido las desigualdades que afectan al acceso a la educación.

Existe también una imagen de la realidad de la sociedad mundial, en la que los problemas crónicos de la pobreza, las desigualdades y las exclusiones siguen siendo los principales ejes de la historia de estos primeros años del siglo XXI

Asimismo, en el documento de trabajo sobre la desigualdad global y la distribución de ingresos en 141 países, publicado por UNICEF en abril de 2011¹⁰, se afirma que los problemas de la desigualdad han recibido una escasa atención durante décadas, y que solo a partir de 2004 se publicaron las primeras investigaciones. En el análisis realizado por UNICEF se muestra que “la distribución de los datos revelan un planeta increíblemente desigual”, en el que en 2007 el veinte por ciento más rico disfrutaba de cerca del 83 por ciento del ingreso global, mientras que el veinte por ciento más pobre tenía exactamente el uno por ciento de los ingresos. En el documento se destaca también que el uno por ciento más pobre de la población mundial aumentó su proporción del ingreso total en menos del uno por ciento en el período 1990–2007.

1.2. EL SISTEMA ECONÓMICO GLOBAL Y LAS GRANDES EMPRESAS Y CORPORACIONES PRIVADAS

Existen pocas dudas sobre las contradicciones y paradojas que han generado las últimas oleadas de la globalización, tanto a nivel de los países como en el ámbito mundial. Así, y al mismo tiempo que el dinamismo de los mercados y la eficiencia del sistema económico global resultan poco discutibles, durante los últimos veinte años se ha configurado un tipo de sociedad mundial que conjuga, de manera perversa, los discursos sobre la convergencia y la extensión de los beneficios del crecimiento a todos los países, con un modelo de entender la creación de riqueza y una concepción de las actividades económicas y productivas, por parte de los actores más influyentes en el funcionamiento del sistema económico global: los mercados financieros y las grandes empresas y corporaciones privadas –“una gigantesca fuerza implacablemente productiva” los denomina Jeffrey Sachs–, sustentada en ideas de una enorme simplicidad y que han llevado al paroxismo la separación entre las necesidades sociales y sus propias estrategias y objetivos.

En los análisis que hemos realizado en las sucesivas ediciones del Estudio Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35 hemos mostrado que, por lo general, estos grandes actores del sistema económico global inscriben sus actividades y decisiones económicas en el presente más inmediato, y sin ninguna perspectiva razonable de futuro.

¹⁰ Global Inequality: Beyond the Botton Billion–A Rapid Review of income Distribution in 141 Countries. United Nations Children’s Fund (UNICEF), New York, April 2011

Hemos señalado que han ejercido una gran influencia en la consolidación de una cultura global en la que la sed de dinero fácil, la permanente búsqueda de oportunidades de ganancias y la expansión desordenada de todas las formas imaginables de la economía especulativa son una de las finalidades más visibles de las actividades económicas.

Una cultura que, como ha explicado Costas Lapavitsas, ha sido influida en buena medida por los procesos de penetración del sector financiero en las transacciones e intercambios que se producen en la vida cotidiana¹¹. Para el investigador de la Universidad de Londres los valores económicos y sociales han sido invadidos por el punto de vista del sector financiero más agresivo, calculador, frío, pasivo e indiferente al trabajo y a la producción, cuyo principal objetivo es obtener rentas y que, con la mentalidad del “antiguo rentista”, está siempre a la búsqueda de las mejores oportunidades de ganancia, al margen de cualquier otro tipo de consideración.

Una visión que se ha extendido sin ningún tipo de freno por todo el sistema social influyendo de manera creciente en los valores y la conducta de los individuos, al mismo tiempo que ha provocado tremendas fracturas en los equilibrios sociales esenciales, sin los que no resulta posible el funcionamiento con un mínimo de cohesión y de consenso sobre el futuro de las sociedades complejas de principios del siglo XXI. La maximización de las ganancias en el menor plazo de tiempo posible se ha convertido en el principio más importante, o incluso único, de las actividades económicas, en el marco de un sistema económico global en el que, como ha escrito Zygmunt Bauman, se ha producido “la emancipación de los intereses empresariales con respecto a todas las instituciones socioculturales existentes, de su supervisión y control”¹², y en el que tienen una función de orientación de las decisiones económicas y productivas cada vez más reducida, los valores normativos que inspiran la conducta de la gran mayoría de los ciudadanos, como los que afectan a la justicia, la solidaridad, la igualdad o la democracia.

Bangla Desh y los modelos de negocio en la economía global

En este sentido, el caso de Bangla Desh puede ser considerado un verdadero paradigma de la ideas sobre la creación de riqueza que inspiran los modelos de negocio y las decisiones de las grandes empresas y corporaciones privadas a nivel global y, en general, un ejemplo de la naturaleza ambivalente y contradictoria de los avances que se han registrado en el Índice de Desarrollo Humano de Naciones Unidas desde 1990.

De manera general, las grandes empresas mundiales inscriben sus actividades y decisiones económicas en el presente más inmediato, y sin ninguna perspectiva razonable de futuro. Han ejercido una gran influencia en la consolidación de una cultura global en la que la sed de dinero fácil, la permanente búsqueda de oportunidades de ganancias y la expansión desordenada de todas las formas imaginables de la economía especulativa se han convertido en una de las finalidades más visibles de las actividades económicas

¹¹ Lapavitsas 2010, 12

¹² Bauman 2011, 34

Bangla Desh es uno de los países en desarrollo que, de acuerdo con los Informes de Desarrollo Humano, ha registrado mejoras significativas en la mayoría de los indicadores durante los últimos años. En 1991 el cincuenta y siete por ciento de la población del país bengalí estaba por debajo de los umbrales de pobreza extrema, y doce años después esta proporción se había reducido al treinta y uno por ciento. El crecimiento económico durante el último período, había superado el seis por ciento anual a pesar de la crisis económica y financiera mundial, impulsado especialmente por sectores económicos como el textil que proporciona empleo a más de tres millones de trabajadores –el 40 por ciento de la mano de obra industrial– en más de cuatro mil quinientas fábricas y talleres. El miércoles 24 de abril de 2013, a las nueve horas de la mañana, se produjo un corte de electricidad en el edificio Rana Plaza, un complejo de talleres textiles de siete plantas en las afueras de Dacca, la capital de Bangla Desh, en el que trabajaban 4.600 personas. Con el corte del fluido eléctrico, algo frecuente en Dacca con una población superior a los catorce millones de personas, se pusieron automáticamente en marcha los generadores de electricidad que produjeron fuertes vibraciones en todo el edificio, mientras que las grietas que se habían detectado el día anterior en la tercera planta aumentaban su tamaño a gran velocidad y provocaban el derrumbe de las paredes interiores de esta planta. Estas vibraciones, junto a las provocadas por las miles de máquinas de coser que estaban funcionando en los talleres desde primeras horas de la mañana, causaron el derrumbe del edificio.

El hundimiento del edificio Rana Plaza, construido sobre un suelo inestable, y en el que las últimas tres plantas habían sido construidas sin las licencias correspondientes, causó la muerte a 1.129 personas y resultaron heridas otras dos mil quinientas. El dato más importante es que esta catástrofe, la mayor que ha tenido lugar en la industria textil a nivel mundial, no constituye un hecho aislado en Bangla Desh ni es el resultado del azar. En 2005 se había producido también el derrumbe de la fábrica Spectrum que causó la muerte a sesenta y cuatro personas, y desde 2006 se habían producido incendios en diversas fábricas con más de seiscientos muertos y dos mil heridos, sin cuantificar los accidentes de trabajo ni los efectos sobre la salud de las condiciones de trabajo existentes en las fábricas textiles, sobre los que no existen estadísticas.

El hecho es que, en muchas fábricas y especialmente en los talleres textiles existentes en el cinturón industrial de Dacca, no existen controles sobre la seguridad de los edificios, ni medidas contra incendios, ni extintores ni salidas de emergencia en los edificios. Bangla Desh tenía en 2013 uno de los salarios mínimos más bajos del mundo –3.000 takas, unos 29 euros mensuales– y las jornadas de trabajo pueden llegar hasta las catorce horas diarias, dependiendo de los plazos que establecen las grandes empresas y marcas del sector textil para atender a sus pedidos. En el país no existe una legislación laboral exigente y en la práctica el derecho de sindicación de los trabajadores no puede ser ejercido en la mayoría de las fábricas. Al mismo tiempo, el Gobierno ofrece a las empresas que deciden contratar

la producción en el país importantes exenciones fiscales y numerosas subvenciones sobre los costes de electricidad, gas, agua y otros recursos necesarios para la producción industrial.

Las grandes firmas del textil de todo el mundo han trasladado una parte de su producción a Bangla Desh, especialmente después del incremento de los costes laborales en China y otros países de Asia, y en el edificio Rana Plaza se fabricaban prendas para empresas de ocho países, como El Corte Inglés y Mango, en el caso de España, Primark de Reino Unido, Benetton de Italia, La Bon Marché de Francia o Diess Barn de Estados Unidos. Una parte de los productos que venden en todo el mundo H&M, Inditex, C&A, Calvin Klein, WalMart, GAP, Tommy Hilfiger, entre otras grandes firmas, son fabricados también en Bangla Desh.

La catástrofe de Dacca suscita numerosos interrogantes sobre la eficacia de los códigos de conducta y los acuerdos de las empresas y marcas transnacionales con sus proveedores, en el marco de las cadenas de suministro y de valor que lideran. En primer lugar, porque no han servido en muchos casos para controlar las prácticas de subcontratación de sus proveedores, ni para garantizar unas condiciones de trabajo digno y seguro. Por otra parte, la catástrofe de Dacca pone también de manifiesto que las inspecciones y auditorias que encargan las firmas mundiales, en los países en los que se fabrican sus productos, son generalmente ineficientes. Las certificaciones sobre las condiciones y seguridad en el trabajo emitidas por organizaciones de auditoría contratadas por las grandes firmas del textil, como Social Accountability International y Fair Labour Association, en las fábricas de Bangladesh no han impedido las catástrofes como la del edificio Rana Plaza, en el que se habían realizado dos inspecciones en 2013.

El hecho más inquietante, como muestra el caso de Bangla Desh, es que, con carácter general, las grandes empresas y corporaciones privadas trasladan su producción a los países con menores costes laborales, con las legislaciones más laxas en materia de seguridad y falta de controles sobre las actividades productivas, convirtiendo los compromisos que proclaman en materia de responsabilidad en simples discursos, en muchos casos sin ninguna relación con las decisiones de gestión que adoptan.

La sociedad del 80/20

A finales del mes de septiembre de 1995 se reunieron en el hotel Fairmont de San Francisco (USA) los líderes de las mayores empresas del mundo, altos representantes de países de los cinco continentes, así como científicos sociales y expertos académicos y profesionales. El objetivo de la reunión, a la que asistieron cerca de quinientos invitados, era analizar los cambios económicos que se estaban produciendo en la sociedad mundial en el final del siglo y establecer las líneas fundamentales de lo que debería ser una agenda de progreso y de civilización para el siglo XXI. En “La trampa de la globalización. El ataque contra la democracia

La catástrofe de Dacca en abril de 2013 suscita numerosos interrogantes sobre la eficacia de los códigos de conducta y de las normas internacionales no vinculantes legalmente, ya que el objetivo prioritario de las empresas transnacionales es situar la producción de las cadenas de suministro que lideran en los países con los menores costes laborales y con las legislaciones más laxas en materia de seguridad y con los menores controles sobre las actividades productivas

y el bienestar”, los periodistas alemanes Hans-Peter Martín y Harald Schumann, que asistieron al encuentro, han señalado que para la mayoría de los participantes en las distintas sesiones de trabajo el futuro puede ser reducido a un par de números: 80 a 20. En el siglo XXI el 20 por ciento de la población activa bastará para mantener en marcha la economía mundial¹³. Las razones que fueron expuestas en las distintas mesas redondas para explicar la posible exclusión del ochenta por ciento de la población activa del mundo de las actividades económicas y productivas, son factores relacionados con la evolución previsible del sistema económico global en un futuro próximo, como los avances en la comunicación de alta tecnología, la progresiva disminución del coste del transporte y el libre comercio sin límites, que facilitarán la integración de todos los países en un solo mercado.

En este mismo sentido, la mayoría de los estudios que se han realizado en los últimos años indican que se está produciendo una ruptura del vínculo entre el crecimiento económico y el empleo, lo que supone un verdadero cambio estructural en la naturaleza de los procesos productivos, como han expuesto de manera fundamentada los investigadores del Instituto Tecnológico de Massachussets (MIT, por sus siglas en inglés) Eric Brynjolfsson y Andrew McAfee en “La carrera contra la máquina”. Han analizado las estadísticas sobre el empleo y la inversión en Estados Unidos en el último período, una vez superada la crisis global iniciada 2008, y destacan que el crecimiento económico ha alcanzado niveles superiores a los de antes de la crisis y que los beneficios de las empresas han crecido también de manera extraordinaria, con un incremento también importante de las inversiones productivas y en equipos. Sin embargo, dicen Brynjolfsson y McAfee, el número de nuevas contrataciones de trabajadores ha seguido en unos niveles mínimos. Una de las conclusiones de su investigación es que las tecnologías están desplazando a los trabajadores mucho más rápidamente que las posibilidades de desarrollo de nuevas funciones y actividades productivas¹⁴.

Sin embargo, las conclusiones del trabajo de los investigadores del MIT deben ser situadas en un marco de mayor complejidad, ya que los datos de creación de empleo en EE.UU en 2014 han sido mucho mejores que en el período analizado por Brynjolfsson y McAfee: Creación de más de 2.9 millones de puestos de trabajo, con una importante reducción del desempleo -Del 10 por ciento que llegó a alcanzar en el período más duro de la crisis, al 5.6 por ciento a finales de 2014-. El hecho de mayor relevancia es, sin duda, la emergencia de nuevas disfunciones en las relaciones entre crecimiento y empleo, como las asociadas a lo que el economista David Autor ha denominado “polarización de los mercados laborales”. La distribución del trabajo está cada vez más polarizada entre

¹³ Martín y Schumann 1998, 9 y 12

¹⁴ Brynjolfsson y McAfee 2013, 14 y siguientes

dos tipos de categorías de trabajadores: la de los trabajadores medios o típicos, como los ha denominado Tyler Cowen, con crecientes dificultades para encontrar un empleo y con remuneraciones cada vez más bajas, y la de los profesionales con altas calificaciones y capaces de adaptarse a las necesidades de los nuevos modelos de negocio asociados al avance de los procesos de automatización de la producción, la robótica y las tecnologías de las redes¹⁵.

Uno de los efectos de la ruptura entre el crecimiento y la creación de empleo y la emergencia de factores como la polarización de los mercados de trabajo, ha sido la irrupción de nuevas formas de no-trabajo o del subempleo, que el filósofo francés Jacques Derrida calificaba en 1995 como una de las plagas o “pintura negra” de la realidad del nuevo orden mundial¹⁶. Es decir, una nueva realidad en la que una proporción cada vez mayor de la población activa mundial tiene dificultades crecientes para conseguir un empleo y debe adaptarse a la desocupación y a formas contractuales nuevas, como los trabajos de unas pocas horas al día, el subempleo, los contratos temporales, así como los trabajos informales, no registrados o ilegales.

Estas nuevas formas de empleo y del trabajo se han extendido durante los últimos años a todos los países, incluso a los países más desarrollados. Una evolución que Ulrich Beck calificó en 1999 de “brasileñización de occidente”¹⁷, al haberse producido una generalización de lo precario, lo discontinuo y lo informal en todos los países. Esta imagen del trabajo es ya una realidad fácilmente verificable en el conjunto del sistema económico global. Es decir, la imagen de un tipo de trabajador que Beck definió como “nómada laboral” hace más de quince años, a la búsqueda permanente de empleo en los campos de actividad más variados, y cuya única esperanza es llegar a trabajar, sin importar excesivamente las condiciones contractuales que le serán impuestas.

Las estadísticas de la agencia europea Eurostat confirman la naturaleza global de esta “pintura negra” de la realidad. Las tasas de paro, el desempleo de larga duración y el paro juvenil han alcanzado unos niveles sin precedentes en la mayoría de los países miembros de la Unión Europea desde el estallido de la crisis financiera y económica de 2008. En España, por ejemplo, la tasa de paro de larga duración se cuadruplicó entre 2008 y 2012, mientras que en el caso de los jóvenes ha alcanzado el nivel más alto desde que existen estadísticas: el 56 por ciento. En el mismo sentido de avance de las situaciones de precarización del empleo, los contratos

¹⁵ El análisis de los procesos de polarización realizados por el catedrático de economía de la George Mason University Tyler Cowen tienen, en este sentido, un elevado interés.

Cowen 2013, página 44 y siguientes

¹⁶ Derrida 1995, 95

¹⁷ Beck 2000, 9 y siguientes

por horas se están convirtiendo en España en una de las escasas vías para encontrar un empleo. De acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística, de los 14.7 millones de contratos que se realizaron en 2013, el 36 por ciento –más de cinco millones– han sido contratos temporales con jornada parcial, y el empleo a tiempo completo ha tenido un descenso del 23 por ciento desde 2007 –de 18.2 a 14 millones de trabajadores–.

Asimismo, esta emergencia de lo discontinuo, el no-trabajo y la precarización de los empleos ha sido acompañada por un ascenso sin control del número de personas que sufren distintas formas de exclusión social, como se ha constatado en el VII Informe de la Fundación Foessa sobre exclusión y desarrollo social en España, publicado en octubre de 2014. En el informe se refleja que solo el 34.3 por ciento de la sociedad española se encuentra en una situación de plena integración social. El porcentaje de personas afectadas por los problemas de privación material y de pobreza monetaria ha aumentado en un cincuenta por ciento desde 2007, alcanzando al 40.6 por ciento de la población –el 24.2 por ciento sufre una exclusión moderada y el 10.9 por ciento está en una situación de verdadera exclusión social–.

El siglo XXI. Un mundo de desigualdades extremas

Los ricos y los pobres han llegado a constituir dos naciones separadas. Dos naciones que ya no comparten nada, como si se tratara de habitantes de dos planetas diferentes.

Benjamín Disraeli, 1845

La organización dual de los mercados de trabajo, con una proporción cada vez mayor de personas sin empleo, o con trabajos temporales o a tiempo parcial, que obtienen unas remuneraciones cada vez más bajas, al mismo tiempo que un grupo reducido de profesionales que ocupan los puestos de mayor responsabilidad en las empresas obtienen remuneraciones cada vez más altas, ha favorecido la configuración de un orden económico que genera un crecimiento sin control de las desigualdades.

Este crecimiento espectacular de las remuneraciones más elevadas ha sido uno de los factores que han sido destacados durante los últimos años como una de las regularidades o singularidades del actual orden económico y social, en particular en los países más desarrollados, como se recoge en diversos estudios e investigaciones. Así, mientras que en países como Estados Unidos en 1982, el 10 por ciento de los ingresos más elevados suponían el 35 por ciento de los ingresos totales, en 2010 esta proporción había superado el nivel del 50 por ciento. En el mismo sentido William Domhoff ha calculado en base a las estadísticas oficiales de Estados Unidos que entre 1990 y 2005 el sueldo mínimo evolucionó negativamente (-9%) y el promedio de los sueldos en la industria creció ligeramente (4.35%), mientras que los beneficios de las corporaciones

Vivimos inmersos en una nueva realidad, en la que una proporción cada vez mayor de la población activa mundial tiene unas dificultades cada vez mayores para conseguir un empleo, y debe adaptarse a la situación de desocupación, al subempleo, a contratos de unas pocas horas al día y a distintas formas de trabajos irregulares

crecieron un 106,7 por ciento¹⁸, y las remuneraciones de los primeros ejecutivos un 298 por ciento. Un tipo de evolución que ha sido común a la registrada en la mayoría de los países más desarrollados¹⁹.

Otro factor que ha sido destacado en las investigaciones sobre la distribución de la renta, es “el cambio que se ha producido durante el último período en la forma en que el sistema económico reparte la renta y la riqueza”²⁰, con un crecimiento constante de la participación de las rentas del capital en el PIB y un descenso pronunciado, especialmente desde el comienzo de la crisis de 2007, de la participación de las rentas del trabajo. Así, en Estados Unidos los beneficios de las empresas han alcanzado el nivel más alto de los últimos cincuenta años, mientras que la retribución del trabajo en todas sus formas está en un mínimo. En el caso de España, de acuerdo con los datos de la Contabilidad Nacional del Instituto Nacional de Estadística (INE), a principios de los años ochenta las rentas del trabajo suponían el 53 por ciento de la renta generada anualmente, mientras que las rentas del capital –beneficios de las empresas, rentas de los activos financieros e inmobiliarios, intereses de las inversiones y de otros activos– suponían el 41 por ciento. Al cierre del ejercicio 2011 la participación de las rentas del trabajo había descendido hasta el 48.2 por ciento, mientras que las rentas del capital ascendían al 46.2. En los años siguientes se ha mantenido esta tendencia, con una disminución progresiva de la participación en el PIB las rentas del trabajo que en el primer trimestre de 2014 se situaban en el 45,13 por ciento. Hay que matizar que en las estadísticas de la Contabilidad Nacional las rentas de los trabajadores por cuenta propia se registran conjuntamente con las rentas empresariales, como excedente bruto de explotación, lo que introduce variaciones sobre las proporciones antes señaladas, pero lo cierto es que, cuando se consideran los datos estrictos de la economía de mercado, la tendencia general es de disminución de la participación del trabajo en la riqueza generada por los países.

Ángel Estrada y Eva Valdeolivas han analizado los datos correspondientes a la participación Trabajo/Capital en siete países de economías avanzadas y señalan que, en todos los casos, desde 1980 se observa una tendencia descendente de la participación de las rentas del trabajo en el PIB. De acuerdo con los análisis estadísticos que han realizado, el descenso ha sido superior a los diez puntos en Japón, Italia, España y Alemania, de alrededor de siete puntos en Francia y Estados Unidos y de cerca de cinco puntos en Reino Unido²¹. Asimismo, los análisis realizados por el Consejo

¹⁸ Domhoff 2006, 27

¹⁹ Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries. París, OECD, 2008

²⁰ Brynjolfsson y McAfee, obra citada, 47 y 61

²¹ La tendencia observada, según afirman los autores, es mucho más intensa cuando se tiene en cuenta el empleo por cuenta propia y se excluyen los sectores que no pertenecen a la economía de mercado. Estrada y Valdeolivas 2012, 49

Económico y Social sobre la distribución de las rentas en España durante el período 1985–2011, también concluyen que “las remuneraciones de los asalariados han perdido peso sobre el PIB”. En las conclusiones del Informe, presentado en mayo de 2013 se señala que los salarios reales han crecido por debajo de la productividad en dicho período, y añaden que se trata de una tendencia general en las economías desarrolladas²².

Por otra parte, si hasta los años sesenta del pasado siglo las políticas públicas impulsadas en los países más avanzados habían contribuido a una extraordinaria reducción de las desigualdades, a partir de los años ochenta este proceso se ha revertido y en los cuarenta años siguientes ha cristalizado en tipo de sociedad con unos niveles de desigualdad que recuerdan al siglo XIX. En “Le capital au XXI siècle” el economista francés Thomas Piketty presenta una imagen de las sociedades de hoy en las que los principales beneficiarios del crecimiento económico y del progreso son una minoría, mientras que los principales mecanismos de funcionamiento del sistema económico y social generan de manera automática las desigualdades más extremas y arbitrarias.

Aunque el problema del incremento de las desigualdades económicas ha sido objeto de numerosos análisis durante los últimos años, la gran aportación de Piketty ha sido, sin duda, su contribución a que las desigualdades se hayan situado en el centro del debate público. Con un enorme despliegue de estadísticas y series de datos históricos sobre la concentración de los ingresos y la riqueza que se remontan hasta el siglo XVIII, Piketty ha mostrado las inquietantes similitudes existentes entre el capitalismo patrimonial de las sociedades occidentales del siglo XIX y el actual orden económico global. Un tipo de sociedades en las que el dominio político, económico, social y cultural era ejercido por una oligarquía, cuya riqueza era esencialmente el resultado de la herencia, y esta característica está convirtiéndose de nuevo en la norma del siglo XXI, donde los activos que poseen los más ricos pueden explicar el crecimiento de las rentas mucho mejor que el trabajo y las actividades empresariales. En este sentido, Piketty ha observado que en el siglo XIX, especialmente en el período 1810–1860 el hecho que más marca la época es la miseria de la mayoría de los trabajadores de la industria. Los salarios se habían estancado en niveles muy bajos, próximos a los del siglo XVIII y siglos anteriores, o incluso más bajos en muchos casos. Una situación que es observada por Piketty tanto en el Reino Unido como en Francia, países en los que el crecimiento económico se había acelerado durante este período.

El hecho más relevante para Piketty, en términos de la posible evolución del funcionamiento del actual orden económico mundial, es que este crecimiento sin control de las desigualdades constituye un grave

Thomas Piketty ha mostrado las inquietantes similitudes existentes entre el capitalismo patrimonial de las sociedades occidentales del siglo XIX y el actual orden económico global. “Un tipo de sociedades en las que el dominio político, económico, social y cultural era ejercido por una oligarquía, cuya riqueza era esencialmente el resultado de la herencia, y esta característica está convirtiéndose de nuevo en la norma del siglo XXI”

²² Distribución de la renta en España: Desigualdad, cambios estructurales y ciclos. Informe 2013. Consejo Económico y Social de España. Mayo de 2013

riesgo para la estabilidad y continuidad de los sistemas democráticos. Para el economista francés sería necesario situar el problema de las desigualdades en el centro del análisis y del debate público, tanto en el marco de las naciones-estado como de las organizaciones internacionales intergubernamentales, y volver a reflexionar sobre las preguntas que, en este sentido, se formularon en el siglo XIX²³. Las advertencias realizadas por Benjamín Disraeli en 1845²⁴ sobre los posibles efectos de las desigualdades en la fractura de las naciones han cobrado de nuevo actualidad, cerca de ciento setenta años después.

1.3. LAS PARADOJAS Y CONTRADICCIONES DEL NUEVO ORDEN MUNDIAL

Resulta sorprendente constatar que el tipo de desequilibrios económicos y sociales más graves a los que se enfrenta la sociedad global en este segundo decenio del siglo XXI, que han sido descritos de manera detallada en los epígrafes anteriores, son precisamente los problemas a los que ya se pretendía hacer frente en la última parte de los años noventa, referidos a la definición y desarrollo de una agenda de reformas en la que la noción de “responsabilidad social de las empresas” era uno de sus principales ejes transversales. Una agenda en la que el principal objetivo era el cambio de los modelos de negocio y de gestión de las grandes empresas para conseguir un mayor compromiso y una contribución más activa del sector privado de la economía con el esfuerzo colectivo de desarrollo y progreso social.

Las ambivalencias del crecimiento y los efectos perversos de la preeminencia del sector financiero en el funcionamiento del sistema económico y en la creación de riqueza, el agravamiento de las crisis ambientales, las fracturas de la cohesión social en los países más desarrollados, el crecimiento de las desigualdades y los fenómenos globales de dualización económica y social, son problemas que ya existían en los años finales del siglo pasado. Así, en la conferencia organizada en Washington en la primavera de 1996 por el gobierno de Estados Unidos con el título general de “corporate citizenship”, y en la que participaron directivos de las más importantes empresas estadounidenses, Robert B. Reich, que era Secretario de Estado de Trabajo en la Administración Clinton, afirmó que la gran paradoja de los últimos años era la disociación existente entre las espectaculares ganancias de las empresas y la situación de la mayoría de los trabajadores, lo que hacía necesario emprender una discusión seria sobre el papel que debe corresponder a las empresas en el mundo crecientemente globalizado de finales del siglo XX, sobre su eficacia social y sobre su contribución al progreso de la sociedad. A no ser, afirmó Reich en la conferencia, que “aceptemos que la responsabilidad de las empresas es simplemente

²³ Piketty 2013, páginas 25, 38 y 55

²⁴ Benjamín Disraeli, “Sybil, o las dos naciones”. Madrid. Debate, 2002

guiarse por la ley del máximo beneficio a corto plazo”, con independencia del impacto que sobre la sociedad tengan sus actividades y decisiones²⁵.

Los hechos y los datos que disponemos demuestran que los principales problemas que están en el origen del debate público internacional iniciado en la segunda mitad de los años noventa no se han resuelto, sino que, por el contrario, en muchos casos se han agudizado. Al mismo tiempo, otros problemas que hace veinte años apenas tenían visibilidad ahora ocupan el primer plano de las preocupaciones colectivas sobre la irracionalidad del sistema, como, por ejemplo, las nuevas formas de pobreza y exclusión existentes en los países desarrollados, la evasión fiscal y la elusión de las obligaciones tributarias por parte de las grandes fortunas y de las empresas multinacionales, la agudización de los conflictos geopolíticos o la emergencia, desde las profundidades del secreto, de la imagen de una sociedad más orwelliana que democrática.

El resultado es el retrato de una realidad del orden mundial que ha descrito de manera admirable Alain Touraine. En “La mirada social. Un marco de pensamiento distinto para el siglo XXI”, el sociólogo francés señalaba en 2007, un año antes del estallido de la crisis financiera y económica mundial, que nuestra mirada y las palabras con las que formulamos e interpretamos las transformaciones y los cambios que se han producido en los últimos años ya no nos dicen nada. Touraine propone un ejercicio de “volver a aprender a mirar y escuchar”, porque el movimiento acelerado de los intercambios financieros, económicos y comunicativos se ha convertido en un viento seco que sopla sobre el planeta y todo lo mueve y lo deshace, y “nuestras instituciones, nuestras leyes, nuestras voluntades políticas ya no tienen influencia sobre estos influjos planetarios”²⁶. “La imagen que esta época nos deja de sí misma, escribe Touraine, es la de un teatro vacío atravesado por juegos de luces y sacudido por temblores subterráneos”

No disponemos de análisis rigurosos que ofrezcan una explicación satisfactoria del fracaso de la agenda de reformas que los líderes de los veinte países que forman el G20 aprobaron en la cumbre celebrada en Pittsburg en septiembre de 2009. Como se recogía en la declaración final, era necesario el desarrollo de nuevas políticas, regulaciones y reformas que permitieran pasar página a una era que era calificada de manera solemne como irresponsable. Un fracaso que, de manera general, se hace visible en el paisaje paradójico que caracteriza a la historia económica y social de los últimos cuatro años. Un paisaje en el que se superponen y coexisten elementos totalmente contrapuestos, e incluso contradictorios. A ello ha contribuido también, sin duda, la pérdida del

Dice Jürgen Habermas que el ethos neoliberal ha impuesto a nivel global una imagen del hombre y de la democracia reducidos a las contingencias estrictamente económicas, y que los valores normativos como la justicia, la libertad, la igualdad y la solidaridad tienen un papel cada vez más reducido en la explicación del devenir histórico

²⁵ Una descripción y un análisis más amplios de los primeros debates que se desarrollaron en Estados Unidos en este período sobre las responsabilidades empresariales puede verse en Tomás G. Perdiguero y Andrés García-Reche (eds) 2005. La Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, y los nuevos desafíos de la gestión empresarial. Valencia: PUV

²⁶ Touraine 2009, 122

impulso reformista que los Estados y las organizaciones internacionales intergubernamentales han mostrado con sus decisiones en este último. Este debilitamiento de la voluntad de las instituciones para impulsar las reformas políticas, económicas y culturales que podían hacer posibles los cambios, puede explicar en parte la actual situación.

Puede añadirse, por otra parte, que existen también numerosas evidencias sobre la fragilidad y las insuficiencias del actual orden normativo y de valores, en el que, como ha expuesto Jürgen Habermas de manera reiterada desde finales del siglo pasado, el ethos neoliberal ha impuesto a nivel global una imagen del hombre y de la democracia reducidos a las contingencias estrictamente económicas, y en la que la política tiene como principal función la optimización de las estrategias y objetivos económicos de una sociedad que tiende a confundirse cada vez más con el mercado²⁷. El resultado, dice Habermas, es que valores normativos como la justicia, la libertad, la igualdad y la solidaridad tienen un papel cada vez más reducido en la explicación del devenir histórico.

El nacimiento de nuevas formas de sociedades de control

El desarrollo de mecanismos y sistemas que permiten a las grandes empresas tecnológicas conocer todo lo que los ciudadanos hacemos en nuestra vida cotidiana, así como el procesamiento posterior de los datos e informaciones con objetivos inicialmente comerciales, es uno de los principales elementos constitutivos de la realidad en el siglo XXI. Como han observado Zygmunt Bauman y David Lyon, “somos constantemente controlados, observados, examinados, valorados y juzgados”²⁸. Bauman ha denominado “mundo post-panóptico” a estas nuevas formas de vigilancia y control, con las que la información que consiguen las organizaciones que realizan las labores de vigilancia ahora es proporcionada voluntariamente por la gente al utilizar el teléfono móvil, al navegar por internet o simplemente al comprar en cualquier tipo de establecimiento comercial.

Sin embargo, estas nuevas formas de control post-panóptico han hecho posible también la reactivación, al menos en un sentido simbólico, de la idea-ficción de George Orwell de un Estado que todo lo vigila y controla, y que dispone de espacios como la “habitación 101” que es la expresión literaria más siniestra del espíritu de los totalitarismos. En la primera semana de junio de 2013 los periódicos The Guardian y The Washington Post iniciaron la publicación de las revelaciones realizadas por Edward Snowden, ex colaborador de la Agencia de Seguridad Nacional de Estados Unidos (NSA, por sus siglas en inglés) y que también fue empleado anteriormente de la Agencia Central de Inteligencia (CIA), sobre el sistema organizado por la Administración de Estados Unidos y también

²⁷ Habermas 2004, 120

²⁸ Bauman y Lyon 2013, 21

de países, como Reino Unido, Canadá, Australia, Nueva Zelanda y otros, mediante el que durante los últimos años se ha sometido a una vigilancia sistemática la vida privada de millones de ciudadanos de diversos países, prácticamente al margen de los controles judiciales que son exigibles en las sociedades democráticas.

Los documentos aportados por Snowden muestran como la NSA y el Cuartel General de Comunicaciones (GCHQ, por sus siglas en inglés) de Reino Unido, mediante acuerdos secretos con Google, Microsoft, Yahoo, Facebook, Skype, Youtube, Apple y otras empresas tecnológicas y de telefonía, obtienen y procesan toda la información imaginable sobre los usuarios de los servicios de estas compañías. Estos acuerdos –o la colaboración secreta entre las grandes empresas privadas y los Estados para construir los cimientos de una nueva forma de sociedad de control, en la que la observación y control de la vida privada de los ciudadanos constituirá el nuevo eje de la vida colectiva–, han permitido poner en marcha procesos sistemáticos de espionaje –el programa Prisma en Estados Unidos y Tempora en Reino Unido– y la utilización de la información que sobre millones de personas en todo el mundo almacenan las empresas tecnológicas y de comunicaciones. Los correos electrónicos, chats, fotografías y otros materiales intercambiados en internet, o los números de teléfono y llamadas realizadas por los clientes de las compañías telefónicas han sido objeto durante años de procesamiento sistemático y de análisis en esas nuevas “habitaciones 101” que existen en la sede central de todos los servicios de inteligencia.

Los paraísos fiscales, la evasión fiscal y la elusión de las obligaciones tributarias

La pérdida de impulso de la voluntad reformista de las organizaciones internacionales intergubernamentales y de los Estados, así como el debilitamiento y fragilidad del orden normativo y de valores en la sociedad global, son factores que explican también que muchos de los problemas globales sobre los que existen acuerdos prácticamente unánimes sigan sin resolverse y las decisiones sean constantemente bloqueadas en un debate permanente y cada vez con menor sentido, como sucede en el caso de la elusión creciente de las obligaciones tributarias y la evasión masiva de impuestos por parte de las grandes fortunas y de las empresas multinacionales.

Aunque desde finales de los años noventa ha tenido lugar un debate internacional sobre las distintas formas de elusión fiscal y sobre el papel que juegan los paraísos fiscales internacionales y otras jurisdicciones secretas en el desarrollo de nuevas formas de eludir las obligaciones tributarias, con pérdidas significativas e injustificables de ingresos para la mayoría de los países, lo cierto es que durante estos últimos quince años los avances que se han producido para la solución del problema son totalmente insatisfactorios. En 1998 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) identificó a estas jurisdicciones secretas, que constituían una forma de competencia fiscal perjudicial

para la mayoría de los países, y puso en marcha un conjunto de medidas para su eliminación antes del final de 2005.

Sin embargo, el Plan de la OCDE, cuyos resultados habían sido escasos por otra parte, fue sustituido después de la cumbre del G20 en Londres en abril de 2009 por iniciativas orientadas a la eliminación del secreto bancario, como la activación del Foro Global de la OCDE sobre Transparencia e Intercambio de Información, en el que participan países miembros de la OCDE junto a jurisdicciones y países que son considerados paraísos fiscales –En 2009 se firmaron más de cien acuerdos bilaterales de intercambio de información fiscal, y la OCDE publicó una nueva y exhaustiva lista de los paraísos fiscales existentes en el mundo, incluidos países como Suiza, Austria, Bélgica y Luxemburgo. En 2010 participaban en el Foro de la OCDE noventa jurisdicciones, incluidos la mayor parte de los principales centros financieros del mundo–²⁹. Desde 2009 en las sucesivas cumbres del G20 se excluyeron las referencias a los paraísos fiscales internacionales³⁰, aunque en la reunión de Los Cabos en México en junio de 2012 los abusos fiscales de las empresas multinacionales fueron incluidos en la agenda y se adoptó la decisión de encargar a la OCDE la elaboración de un informe y las correspondientes propuestas de medidas para poder avanzar en la armonización fiscal y poner fin a las prácticas de elusión fiscal –Proyecto “Erosión de la Base Imponible y Traslado de los Beneficios”–. En el proyecto elaborado por la OCDE se han incluido quince tipos de actuaciones con un calendario de aplicación que se ha iniciado en septiembre de 2014 y se extenderá hasta diciembre de 2015. Sin embargo, como ha observado la Conferencia de Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), aunque “estas iniciativas son pasos en la dirección correcta, se están aplicando y llevando a cabo con suma lentitud”, cuando se está produciendo “una hemorragia masiva de ingresos públicos”³¹.

²⁹ Keeley y Love han destacado que uno de los cambios más positivos que se han producido desde 2009 es que existe una mayor voluntad por parte de las distintas jurisdicciones con el compromiso de intercambiar información, de acuerdo con las normas desarrolladas por la OCDE.

Brian Keeley y Patrick Love (2011). De la crisis a la recuperación. Causas, desarrollo y consecuencias de la Gran Recesión. OECD Publishing

³⁰ Juan Hernández Viguera (2013) ha realizado un esclarecedor análisis crítico sobre el limitado alcance de las medidas adoptadas por la OCDE y el G20 en este período y considera que desde la cumbre de Londres la lucha contra los paraísos fiscales fue abandonada como objetivo internacional. Para Viguera se habría impuesto la visión neoliberal de la necesaria competencia fiscal entre los países, así como la aceptación implícita de la reducción de recaudación fiscal que generan las jurisdicciones secretas, aunque se mantiene una retórica vacía sobre la elusión fiscal.

En el informe publicado en julio de 2012 por “Tax Justice Network”³² se estimaba que en los paraísos fiscales internacionales se ocultaban entre 16 y 24 billones de euros. Unas jurisdicciones, se afirma en el informe, en las que los grandes centros financieros mundiales y los bancos ofrecen un marco perfecto para que las transacciones puedan realizarse con la más completa opacidad y con un coste fiscal mínimo, al mismo tiempo que constituyen también el lugar perfecto para registrar a decenas de miles de filiales de las empresas multinacionales, que permiten a sus respectivas matrices desviar una parte importante de sus beneficios, ocultándolos a la mirada entrometida de las autoridades tributarias de los Estados. Menos de un año después, en abril de 2013, la Coalición Internacional de Periodistas Independientes (ICIJ, por sus siglas en inglés) comenzó la publicación en treinta y seis medios de comunicación en todo el mundo de la lista internacional de evasores fiscales. Una lista elaborada con la información contenida en 2.5 millones de archivos digitales proporcionados por ex-empleados de entidades financieras que ofrecen servicios offshore en los paraísos fiscales. Los datos contenidos en los documentos cubren más de diez años y corresponden a los movimientos financieros de más de 120.000 empresas y cerca de 130.000 personas de más de 170 países.

En los paraísos fiscales internacionales se ocultaban entre 16 y 24 billones de euros. Unas jurisdicciones en las que los grandes centros financieros mundiales y los bancos ofrecen un marco perfecto a las grandes fortunas y a las empresas transnacionales para que puedan realizar sus transacciones y operaciones económicas con la más completa opacidad y con un coste fiscal mínimo

Julio 2012, Tax Justice Network

Asimismo, el 6 de noviembre de 2014 se divulgaron en más de treinta medios de comunicación los resultados de otra investigación realizada por el ICIJ sobre las prácticas de ingeniería fiscal o de planificación fiscal agresiva realizada por empresas multinacionales que operan en distintos países europeos, toleradas y favorecidas por las autoridades tributarias de Luxemburgo durante los últimos años. En la investigación se ha encontrado que, al menos, 340 empresas multinacionales se han beneficiado de acuerdos secretos con las autoridades luxemburguesas, que les han permitido eludir el pago de la mayor parte de los impuestos que corresponderían a las actividades e ingresos que han obtenido en otros países europeos. Acuerdos que según la Coalición Internacional de Periodistas Independientes fueron firmados a partir de 2008, y que suponían una tributación inferior al dos por ciento de los beneficios

³¹ En el informe de UNCTAD publicado en agosto de 2014 se afirma que “la agenda dominante del liberalismo de mercado ha dado lugar a una economía globalizada que alienta la competencia fiscal entre los países, provocando a menudo una presión a la baja a base de ofrecer incentivos en forma de menores impuestos directos”. “La fiscalidad de las empresas, se dice en el informe, ha seguido una tendencia descendente tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, que ha sido acompañada a menudo de subvenciones o exenciones para atraer o retener inversiones extranjeras. Además, la globalización impulsada por las finanzas ha propiciado la proliferación de centros financieros extraterritoriales, paraísos fiscales y jurisdicciones secretas que permiten diversas maneras de eludir o evadir impuestos por unas cantidades que se miden en miles de millones, sino de billones de dólares”.

Informe sobre el Comercio y el Desarrollo 2014. Panorama General. Naciones Unidas. UNCTAD/TDR/ 2014 August

³² The Price of Offshore Revisited. James S. Henry. Tax Justice Network, July 2012

anuales declarados en Luxemburgo, mientras que el tipo medio en la Unión Europea es el 21 por ciento.

La filosofía de estos acuerdos es favorecer el establecimiento en Luxemburgo de la sede social de la matriz de las 340 empresas firmantes. Este país, de poco más de medio millón de habitantes y en el que también existen 140 bancos, se ha convertido en la segunda plaza mundial, después de Estados Unidos, por el número de fondos de inversión y “hedge funds” que tienen también su sede social en el país. Después, por medio de distintas operaciones con las redes de filiales y subsidiarias creadas, por las empresas firmantes de los acuerdos, en el resto de los países, transfieren sus activos a la matriz evitando el pago de impuestos en los países en los que realizan el grueso de sus actividades económicas. Lo más paradójico es que la Comisión Europea, ahora presidida por Jean Claude-Juncker que fue el primer ministro de Luxemburgo y ministro de finanzas cuando se firmaron los acuerdos secretos que han sido descritos en el párrafo anterior, es el órgano de la Unión que debe impulsar el acuerdo final para la aprobación de las modificaciones que se realizaron en noviembre de 2013 en la Directiva Europea sobre Compañías Matrices y Subsidiarias. Una Directiva con la que se intenta acabar con las prácticas que han sido un lugar común en Luxemburgo durante los últimos años, y que las empresas estén obligadas a tributar por los beneficios íntegros obtenidos en cada país donde realizan sus actividades económicas.

Tanto la Directiva europea como la firma por parte de 60 países, en la reunión ministerial anual de la OCDE celebrada en París en junio de 2014, de una declaración para el intercambio automático de información fiscal, pueden ser consideradas objetivamente iniciativas positivas en la lucha contra la elusión de las obligaciones tributarias, pero los datos y acontecimientos negativos que hemos descrito contribuyen también a dibujar una imagen del debate internacional y de las iniciativas y decisiones que finalmente adoptan los Estados y los principales organismos de cooperación internacional, como un verdadero juego de cínicos. Un juego en el que los valores normativos que constituyen el cemento que proporciona cohesión a las sociedades democráticas del siglo XXI, como la justicia, la igualdad o la solidaridad corren el riesgo de terminar siendo simples declaraciones retóricas sin ningún contenido efectivo. La pregunta verdaderamente inquietante a la que es necesario dar una respuesta son las razones por las que durante años las autoridades políticas de Luxemburgo, al mismo tiempo que rechazaban públicamente las prácticas de elusión y evasión fiscal y criticaban a las jurisdicciones irregulares, recurrían a los mismos mecanismos para aumentar de manera irregular sus propios ingresos fiscales.

El hecho más grave es que las conductas de encubrimiento, como las que son objeto de crítica en el caso de Luxemburgo, son verdaderos actos de complicidad con lo que podemos calificar como nuevas formas de delincuencia económica, así como de cooperación con verdaderas organizaciones de malhechores, más allá del hecho de que la elusión de

las obligaciones tributarias en muchos casos no infringe las leyes vigentes. Lo verdaderamente relevante en el análisis y calificación de las distintas formas de elusión es que causan los mismos daños que la evasión fiscal ilegal, tanto a la economía de los países como a la democracia.

La irresponsabilidad como paradigma

Aunque existe un alto consenso intelectual en la crítica a las conductas irresponsables, en la práctica la irresponsabilidad tiene un amplio nivel de apoyo y de aceptación social.

Chris Argyris, 1994

En 2004 la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización advertía sobre la incapacidad de las instituciones internacionales para realizar un control democrático adecuado de los mercados globales y para ofrecer respuesta a los problemas y desafíos planteados por un orden internacional en el que las medidas de apertura de los mercados y las consideraciones financieras y económicas prevalecían sobre las consideraciones sociales³³. Una advertencia que, de manera sorprendente, sigue teniendo la misma validez diez años después, como muestran con toda crudeza los sucesos de Dacca en 2013, descritos anteriormente en estas páginas, la catástrofe del Golfo de México en 2010, la crisis financiera y económica mundial de 2008 o la incapacidad de los Estados y las instituciones para hacer frente a los desafíos del calentamiento global.

La catástrofe ocasionada por el accidente de la plataforma Deepwater Horizon en el golfo de México en abril de 2010 simboliza con una perfección diabólica, tanto esta incapacidad como el fracaso de las instituciones para transformar un modelo de crecimiento y una concepción del progreso basados exclusivamente en la mejora constante de los logros de la economía y en la obtención de las máximas ganancias en el menor plazo de tiempo posible por parte de los actores económicos. La incapacidad de la compañía petrolera British Petroleum para controlar el escape de petróleo y gas iniciado el 20 de abril de 2010 en el pozo Macondo a poco más de sesenta kilómetros de las costas de Estados Unidos, el incendio que se produjo a continuación y el hundimiento de la plataforma de perforación Deepwater Horizon provocó el mayor vertido de crudo sobre el mar que se ha producido nunca, con unas consecuencias ambientales y sociales catastróficas.

Además de las once personas muertas en el accidente, se produjeron graves efectos sobre el entorno natural en más de ciento noventa kilómetros de las costas de Estados así como sobre los fondos marinos y la pesca –en las estimaciones más creíbles se ha calculado que la parte más importante del crudo vertido, entre el 50 y el 70 por ciento, estaría en el fondo del océano y que sus efectos a medio y largo plazo sobre los

³³ Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos. Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra 2004

ecosistemas pueden ser enormemente negativos-. Con todo, un hecho aún más grave es que en las comparecencias de los responsables de BP en el Congreso de Estados Unidos y en las conclusiones de la Comisión de Investigación que terminó sus trabajos en marzo de 2011, se puso de manifiesto que la compañía había seguido políticas temerarias de ahorro de costes y de tiempos en los procesos extractivos que perjudicaban la seguridad. Más aún, la Comisión ha documentado que existen también miles de plataformas petrolíferas pertenecientes a las grandes compañías petroleras en todas las regiones del planeta que son gestionadas en las mismas condiciones de precariedad como las desarrolladas por BP. Solo en el golfo de México hay 3.500 plataformas en funcionamiento y de ellas setenta y nueve extraen el petróleo de pozos en aguas profundas, de acuerdo con los datos de la Administración Oceanográfica de Estados Unidos. Sin embargo, más de cuatro años después apenas se han realizado cambios significativos que permitan un mayor control de los riesgos y peligros relacionados con las perforaciones en aguas profundas.

Asimismo, las consecuencias ambientales y sobre el entorno natural a largo plazo de las decisiones y actos cotidianos, tanto en el ámbito de la producción como del consumo, han generado riesgos cuyos efectos, dimensión y alcance pueden llegar a ser catastróficos. Tampoco en este caso se han adoptado las medidas necesarias para reducir estos riesgos. Por el contrario, la escasa cooperación internacional que se ha producido en el último período para poder hacer frente a los desafíos del cambio climático y a la creciente degradación del entorno natural, es también otro ejemplo de la incapacidad de los Estados para llegar a un acuerdo que permita reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, generados en su mayor parte por los combustibles fósiles. Y esto continúa siendo así, a pesar de las evidencias aportadas en los informes del Panel Intergubernamental Contra el Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés) sobre los efectos catastróficos que el actual ritmo de emisiones tendrá sobre el planeta en un futuro cada vez más próximo. Por ejemplo, en la reciente presentación en Copenhague del quinto informe del IPCC, se ha advertido a la comunidad internacional que si no se produce una reducción como mínimo del 40 por ciento de las emisiones hasta 2050, los daños serán irreversibles y se acentuarán aún más los efectos negativos sobre el clima, la producción y la seguridad alimentaria, así como sobre la pobreza, especialmente en los países menos desarrollados que resultan los más vulnerables.

La incapacidad de los Estados y de las organizaciones internacionales intergubernamentales para evitar los nuevos riesgos y peligros derivados de las innovaciones financieras, así como para establecer las regulaciones que puedan prevenirlos resulta también poco discutible. Si los ingenieros de British Petroleum realizaron perforaciones en el océano cada vez a mayor profundidad, al mismo tiempo que permitían el relajamiento de las medidas de seguridad, con una fe en la técnica y un desprecio suicida de los riesgos que asumían, igualmente en los años anteriores al estallido de la crisis de las hipotecas subprime en Estados Unidos en

Aunque la idea general de responsabilidad está en el centro de los debates públicos desde hace veinte años y se ha convertido en una categoría central e imprescindible en el ámbito de los distintos campos del conocimiento, tanto para la reflexión sobre las incertidumbres que originan los nuevos riesgos y las amenazas asociadas al rápido avance tecnológico y técnico de los últimos decenios, como para la comprensión de los principales desafíos a los que se enfrenta la sociedad en estos comienzos del nuevo siglo, sus límites o nuestras esperanzas sobre su alcance resultan en estos momentos mucho más dudosas

la segunda mitad de 2007, los dirigentes de la banca de inversión y los especuladores de los “hedge funds” realizaron apuestas cada vez más arriesgadas y distribuyeron en los mercados productos tan sofisticados como tramposos con el único objetivo de aumentar constantemente sus ganancias. En muchos casos estas actuaciones se beneficiaron de la falta de controles, las deficiencias en las regulaciones o el ambiente generalizado de aceptación de la especulación y de la filosofía dominante en la comunidad empresarial, por la que el objetivo de aumentar las ganancias una y otra vez y a cualquier precio es la única guía válida de las operaciones económicas y financieras.

En este sentido y aunque inicialmente pueda parecer paradójico, Chris Argyris constata la existencia simultánea tanto de la crítica a las conductas irresponsables, como que la irresponsabilidad cuenta con altos niveles de apoyo y de aceptación social. Y ahí reside el origen de muchas decisiones y comportamientos individuales y colectivos, que para el profesor de la Universidad de Harvard describen de manera certera la realidad del nuevo orden económico, social y cultural global. Es cierto que la idea general de responsabilidad está en el centro de los debates públicos desde hace veinte años y que se ha convertido en una categoría central e imprescindible, tanto para la reflexión sobre las incertidumbres que originan los nuevos riesgos y las amenazas asociadas al rápido avance tecnológico y técnico de los últimos decenios, cuyo poder de transformación y de generación de nuevos peligros resultaba inimaginable hace tan solo cincuenta años, como para la comprensión de los principales desafíos a los que se enfrenta la sociedad en estos comienzos del nuevo siglo.

Sin embargo, como ha explicado Antonio Valdecantos³⁴ en “La moral como anomalía”, aunque la importancia de la noción de responsabilidad para el pensamiento en el ámbito de los distintos campos del conocimiento goza de una aceptación general, sus límites o nuestras esperanzas sobre su alcance resultan mucho más dudosas. El orden de cosas existente refleja claramente estos interrogantes, ya que al mismo tiempo que se ha convertido el rendimiento, la competencia y el éxito profesional en un verdadero fetiche y se celebra continuamente la responsabilidad individual, su contrapartida es precisamente la irresponsabilidad colectiva, como ha explicado de manera muy sugerente Lois Wacquant³⁵. Así, en la

³⁴ Para Valdecantos se da por supuesto que sin la idea de responsabilidad no es posible concebir un orden social razonable ni la propia civilización, pero que “el concepto de responsabilidad cumple muy defectuosamente las obligaciones que le están asignadas”. “Es un concepto paradójico que se asienta en cimientos temblorosos” y las prácticas en las que interviene, dice Valdecantos, están llenas de excepciones, de suspensiones, de cancelaciones, de ironías, de convenios ficticios, de autoengaños, de inconsistencias, de efectos perversos, de astucias y de opacidades”.

Valdecantos 2007, 16 y 108

³⁵ Wacquant, L., 2000, 27

propia organización de la sociedad se han hecho compatibles la presión sobre los individuos para que se responsabilicen de su propia vida, al mismo tiempo que se produce un desentendimiento colectivo sobre los problemas comunes que han sido descritos de manera general en estas páginas. La deriva cada vez más irracional del sistema económico, la aceptación pasiva de los riesgos y peligros ambientales que genera el actual sistema de producción y consumo o el crecimiento sin control de las desigualdades económicas y sociales, han llegado a ser cuestiones con las que convivimos de manera natural y sin mayores desasosiegos.

El hecho que adquiere mayor relevancia en este último período es, sin duda, que la irresponsabilidad se ha extendido sin freno y tiende a ocupar todos los espacios. Hoy la irresponsabilidad no es solo la expresión y el resultado de las estrategias, las políticas y los modelos de negocio desarrollados por los grandes actores económicos durante las últimas tres décadas, es también uno de los factores que explican las decisiones (y la inacción) de las instituciones políticas y, de manera general, las conductas individuales y colectivas, con unos efectos cada vez más negativos sobre las formas de vida y de convivencia en las sociedades contemporáneas.

En “Las consecuencias de la modernidad”, el sociólogo británico Anthony Giddens propone una tipología de modelos que permiten adaptarse a las nuevas condiciones de incertidumbre propias de la sociedad global del siglo XXI, entre los que destaca las estrategias de “aceptación pragmática”³⁶ de la realidad. Un modelo que, de alguna forma, explica las decisiones (y la inacción) de las instituciones durante el último período, probablemente inspiradas en esta visión adaptativa y en la creencia de que la mayoría de los problemas y desafíos a los que se enfrenta la humanidad están fuera de control y que no existen soluciones sencillas, por lo que es mucho mejor concentrarse en sobrevivir abandonando toda pretensión de cambio.

1.4. LAS LIMITACIONES DE LA AGENDA DE RSE

En las sucesivas ediciones del Estudio Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35, especialmente desde 2009, hemos señalado críticamente que, más allá de las decisiones legislativas y de nuevas regulaciones adoptadas en distintos países durante este último período que, sin duda han contribuido a mejorar el control de algunos de los impactos negativos de las actividades económicas y productivas sobre la sociedad y sobre el entorno natural y el medio ambiente, los objetivos de cambio más ambiciosos que se han propuesto desde finales

Hoy la irresponsabilidad no es solo la expresión y el resultado de las estrategias, las políticas y los modelos de negocio desarrollados por los grandes actores económicos durante las últimas tres décadas, es también uno de los factores que explican las decisiones (y la inacción) de las instituciones políticas y, de manera general, las conductas individuales y colectivas, con unos efectos cada vez más negativos sobre la convivencia en las sociedades contemporáneas

³⁶ Giddens 2004, 129

de los años noventa del pasado siglo en la agenda de reformas sobre las responsabilidades empresariales han fracasado en gran parte³⁷.

Asimismo hemos planteado, también de manera reiterada, la necesidad de revisar a fondo algunos de los presupuestos de la agenda que han resultado fallidos, como el excesivo peso que se ha otorgado a las políticas voluntarias y a los procesos de autorregulación por parte de las empresas, así como a los códigos y normas voluntarias internacionales que no tienen un carácter legalmente vinculante. Hemos defendido que, en un ambiente de irresponsabilidad generalizada y de carencia de compromisos firmes por parte de las grandes empresas con los objetivos de la agenda de RSE, la legislación y las normas obligatorias son el único camino posible para que los sistemas de supervisión y control de las actividades económicas resulten eficaces, así como para favorecer de una manera cierta las prácticas y conductas responsables. Una posición que, por otra parte, había sido adoptada por la OCDE en 2003, al señalar las limitaciones de un proceso de cambio basado exclusivamente en las decisiones voluntarias de las empresas, así como la necesidad de modificación de las reglas del juego económico, el desarrollo de buenos modelos de control y un sistema eficiente de sanciones, como el único camino que puede garantizar la eficacia de las políticas de los Estados y las organizaciones internacionales multilaterales para promover un nuevo modelo de desarrollo³⁸.

No obstante, el hecho de mayor importancia es que los principales problemas que justificaban el debate internacional sobre las responsabilidades empresariales iniciado en la parte final de los años noventa no han sido resueltos. Por el contrario, en muchos casos se han agudizado, al mismo tiempo que la irracionalidad del actual orden mundial ha generado otros problemas aún más graves. Así ha sucedido con el proceso de degradación de la misma idea de “trabajo” durante el último período, el crecimiento sin control de las desigualdades, la conversión de la evasión fiscal y de las distintas formas de elusión de las obligaciones tributarias en una verdadera rutina por parte de las élites o la emergencia inquietante de nuevas formas sociedades de control, entre otros.

La conclusión inevitable, como ya se había adelantado en el primer párrafo de este epígrafe, es que las sombras o las partes más oscuras del debate

³⁷ En el Estudio 2008 se describía de manera general la Agenda de RSE como “un ambicioso programa de transformación del orden económico y social que se ha configurado durante los últimos treinta años, pues propone una ampliación sin precedentes de las responsabilidades de las empresas de titularidad privada en función de principios como el interés público, la distribución más equitativa de la riqueza, la transparencia y formas de rendición de cuentas en el mismo sentido que se exige a las instituciones públicas, o la integración en los procesos de decisión de las empresas, junto a los criterios tradicionales de rentabilidad y beneficios, de la consideración y control de los efectos medioambientales de las actividades productivas y económicas, así como de los objetivos de cohesión y desarrollo social definidos en los procesos de política pública”
G. Perdiguero 2009, 34

³⁸ Les approches volontaires dans les politiques de l'environnement. Efficacité et combinaisons avec d'autres instruments d'intervention. OCDE. Octobre 2003

y de los procesos de cambio que han tenido lugar durante los últimos veinte años, incluidas las nuevas legislaciones, normas y regulaciones adoptadas en distintos países, no han servido para eliminar los elementos o factores más irracionales en los que se inspira el funcionamiento del orden económico y social global. Al mismo tiempo, resulta también poco discutible que es necesario volver a pensar críticamente la agenda de reformas que desde finales de los años noventa hemos asociado a la categoría responsabilidad, para poder reducir las inconsistencias, los autoengaños y los efectos paradójicos que ha provocado la generalización de la irresponsabilidad en muchos de los aspectos de la vida social y, de manera general, en las decisiones y conductas individuales y colectivas, tanto en el ámbito de la economía como de la política y, en general, en el conjunto de las relaciones sociales.

Las Empresas Transnacionales (ETN) y los objetivos ambientales, sociales y económicos de la sociedad mundial

La pretensión de asignar a la iniciativa voluntaria de las empresas el mismo alcance que tienen las regulaciones y la supervisión por parte de los Estados o que las normas internacionales legalmente vinculantes, ha favorecido que el debate sobre las responsabilidades empresariales se desarrolle en un clima de creciente confusión, de forma que los problemas sometidos a discusión han llegado a ser verdaderamente incomprensibles para amplios sectores de la opinión pública.

Aunque en la teoría de las relaciones internacionales las grandes empresas mundiales y sus organizaciones han sido consideradas generalmente como lobbies o grupos de presión transnacionales que tratan de influir en las políticas de los Estados y en las decisiones de las organizaciones internacionales a favor de sus intereses particulares, desde principios del nuevo siglo se ha impuesto una visión de la gobernanza mundial que otorga a estos actores económicos y a las organizaciones sociales no gubernamentales un papel cada vez más importante respecto a los derechos humanos, la salud pública o las políticas sobre el medio ambiente. Es la posición que ha adoptado John Gerard Ruggie, por ejemplo, que considera que estos actores globales han adquirido una importancia cada vez mayor en el desarrollo de los acontecimientos a nivel global.

Para Ruggie los procesos de globalización habrían hecho posible la reconstrucción del dominio público global, cuyos actores habían sido durante más de tres siglos los Estados y las organizaciones internacionales intergubernamentales, y que en la actualidad el nuevo dominio público global ya no puede ser entendido plenamente sin la interacción dinámica que se ha producido entre las organizaciones sociales y las empresas transnacionales en el ámbito del desarrollo de la responsabilidad social de las empresas. Considera que la nueva gobernanza global sería un nuevo espacio institucionalizado en el que se producen interacciones entre los actores públicos con estos nuevos actores con el objetivo común de la producción de nuevos bienes públicos³⁹.

La pretensión de asignar a la iniciativa voluntaria de las empresas el mismo alcance que tienen las regulaciones y la supervisión por parte de los Estados o que las normas internacionales legalmente vinculantes, ha favorecido que el debate sobre las responsabilidades empresariales se desarrolle en un clima de creciente confusión

³⁹ Ruggie 2004, 511 y 514

El desarrollo de alianzas entre las empresas transnacionales y las organizaciones internacionales intergubernamentales, como el Pacto Mundial promovido por Naciones Unidas o la Global Reporting Initiative (GRI) apoyada por el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente, responden a esta nueva visión del dominio público global. Sin embargo, lo que resulta mucho más controvertido es si este tipo de nuevas alianzas o las coaliciones animadas por las grandes empresas mundiales, como el Consejo Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBSD, por sus siglas en inglés) o CSR Europe, entre otras, constituyen una verdadera alternativa –“plataformas para la producción de nuevos bienes públicos, las denomina John Ruggie”– a la legislación, las regulaciones y las políticas de los poderes públicos, tanto en el ámbito internacional como en el nivel de las regiones y los países.

Estas nuevas formas de influencia de las Grandes Empresas y Corporaciones Privadas en distintas áreas temáticas que afectan al funcionamiento del sistema económico y social mundial, suponen, como ha señalado Claire Cutler, “la retirada de la Ley y del Estado de la arena de la gobernanza global”⁴⁰. En el mismo sentido, Dani Rodrik ha criticado en “La paradoja de la Globalización” que la pretensión de convertir a las grandes empresas mundiales en vehículos para el logro de objetivos sociales y económicos carece de bases reales. Critica las posiciones mantenidas por Ruggie y otros y plantea que existen preguntas que tienen una respuesta complicada, como qué tipo de legitimidad tienen las empresas privadas y las organizaciones no gubernamentales para adoptar decisiones de carácter social o económico, o quién otorga este tipo de poder a estos actores privados y cómo lo controla⁴¹.

Por otra parte, los resultados de esta pretendida nueva forma de gobernanza global han sido muy limitados. Kimon Valaskakis que fue embajador de Canadá ante la OCDE ha señalado que las corporaciones privadas siguen sin sujetarse a las normas internacionales. El resultado, dice con un cierto sentido del humor Valaskakis, es que las distintas directrices y marcos de referencia acaban teniendo “la misma fuerza que los propósitos de año nuevo, como dejar de fumar o bajar el peso. La mayoría no se cumplen”⁴².

La ausencia de un verdadero compromiso de las Grandes Empresas y Corporaciones privadas con los problemas comunes afectan a todos los ámbitos. En el Informe 2014 sobre las inversiones en el mundo de la Conferencia de Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD, por sus siglas en inglés), por ejemplo, se afirma que aunque la Inversión Extranjera Directa (IED) ha aumentado de manera notable durante el último período, alcanzando los 25.5 billones de dólares, la participación del sector privado en los países en desarrollo, en particular en los países

⁴⁰ Cutler 2002, 32

⁴¹ Rodrik 2012, 120

⁴² Keeley y Love 2011, 120

más pobres, es muy baja. UNCTAD ha calculado que solo una parte mínima de los activos invertidos en todo el mundo por los bancos, las compañías de seguros, los fondos de inversión y las compañías multinacionales, es en sectores relacionados con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), sobre los que está trabajando Naciones Unidas y que sustituirán a finales de 2015 a los Objetivos de la Declaración del Milenio. Unos objetivos entre los que destacan la reducción de la pobreza, la inversión en infraestructuras básicas, la seguridad alimentaria, la salud y la educación, la mitigación del cambio climático y otros objetivos sociales⁴³.

Notas sobre la Revisión de la Agenda de RSE

Otro de los problemas que en estos momentos es inaplazable abordar es la necesaria revisión de la idea general de responsabilidad social de las empresas. Su historicidad es, por otra parte, ampliamente reconocida, como en otro momento se ha fundamentado en el análisis de las propuestas realizadas desde los años sesenta por las distintas tradiciones de investigación sobre las relaciones empresa y sociedad⁴⁴. El hecho de mayor importancia es que su construcción histórica nos remite al análisis de las responsabilidades que deben asignarse a los actores económicos en relación a los problemas y desafíos a los que se enfrentan las sociedades en cada momento de su desarrollo histórico. Así, los problemas y disfunciones que afectan a las relaciones empresa y sociedad en cada contexto histórico son los que determinan el sentido general y el alcance de las responsabilidades concretas de los actores económicos, especialmente de las grandes empresas y corporaciones privadas, mucho más que los aspectos más normativos en el sentido de la definición de unos determinados principios universales de responsabilidad.

De manera consecuente con el corpus académico de conocimientos y de investigación construido en el último tercio del siglo XX sobre las relaciones empresa y sociedad, en las propuestas teóricas que alcanzan la máxima influencia en los debates públicos iniciados en la parte final de los años noventa destaca fundamentalmente la concepción de la empresa como una institución económica y social que, además de obtener beneficios debe inscribir sus decisiones y actividades en el marco del bien común. Así, en 1998 Peter Ulrich consideraba que la solución a las crecientes divergencias que se manifestaban entre los intereses privados de las grandes empresas y el bien común, así como del constante ensanchamiento de los conflictos empresa y sociedad, pasaban por una revisión normativa de los valores de la economía. Una revisión que debería traducirse en la consideración de las responsabilidades globales de las empresas y en la incorporación de muchos de los valores de las instituciones públicas. La empresa privada debía convertirse en una “quasi-public institution”, dice

⁴³ Informe sobre las inversiones en el mundo 2014. Invertir en los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Plan de acción. Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. UNCTAD. Nueva York y Ginebra. Junio 2014

⁴⁴ G. Perdiguero 2003, 173

Ulrich, para hacer posible la recuperación de la armonía perdida entre los intereses privados y los objetivos públicos⁴⁵. En el mismo sentido, Edwin M. Epstein, cuyas contribuciones al desarrollo de la investigación sobre las relaciones empresa y sociedad tienen un reconocimiento general, ha destacado que el objetivo principal de la noción de responsabilidad social es que las grandes empresas lleguen a ser buenas compañías y tengan un comportamiento beneficioso para el conjunto de la sociedad. Las grandes corporaciones privadas, dice Epstein, asumieron en un pasado reciente funciones de servicio público en los países más desarrollados a través de diversas vías, como los procesos de las grandes obras de infraestructuras, el ferrocarril y las redes de carreteras, y contribuyeron al crecimiento de la economía como un hecho natural. Ahora se trata de recuperar este compromiso con los objetivos generales de las políticas públicas⁴⁶.

Sin embargo, como han observado Gerald F. David, Marina Von Newman W. y Mayer N. Zald⁴⁷, esta visión de la empresa y de sus responsabilidades es puesta en cuestión por los cambios que se han producido en el último período como resultado de los procesos de globalización. Consideran estos analistas que las Corporaciones privadas son cada vez más “ficciones jurídicas” que actúan como un centro de coordinación de las relaciones contractuales y de los canales de financiación en el marco de gigantescas cadenas de suministro, con una relación cada vez menor con los lugares donde producen y comercializan sus productos y servicios⁴⁸. De acuerdo con este tipo de análisis, si en los años sesenta era posible que con las regulaciones estatales adecuadas el sector privado de la economía podía desempeñar un papel social importante como instrumento de las políticas públicas, en la actualidad las regulaciones de los Estados ya no tienen capacidad de control de las responsabilidades de las empresas, especialmente cuando éstas son transnacionales. Se trata de procesos que no son nuevos, aunque es cierto que en los últimos años su ritmo de desarrollo ha sido mucho mayor que en el final del siglo pasado.

En 1998, por ejemplo, en “La Globalización. Consecuencias Humanas” Zigmunt Bauman consideraba que, la “desvinculación espacial del capital”, tiene como consecuencia más importante que las empresas “se desconectan

⁴⁵ Ulrich 1998, 12

⁴⁶ Epstein 2007, 209

⁴⁷ David, Von Newman y Mayer 2010, 97

⁴⁸ En el caso de España y de acuerdo con los datos de BME, la facturación en el exterior de las empresas que forman parte del índice bursátil IBEX 35 alcanzó en el primer semestre de 2014 un 63.6 por ciento del total de sus ingresos, cuando a finales del los años noventa suponía menos del 23 por ciento. Compañías como Técnicas Reunidas, Amadeus, Grifols, Ebro Foods y Gamesa obtienen más del 90 por ciento de sus ingresos fuera de nuestras fronteras. Por otra parte, el 41.5 por ciento de los títulos de las empresas que cotizan en las bolsas y mercados españoles son de inversores no residentes.

en un grado altísimo, inédito en su drástica incondicionalidad⁴⁹ de sus obligaciones respecto a sus empleados y se liberan de cualquier tipo de compromiso con el futuro de los países y comunidades en las que desarrollan sus actividades productivas y económicas. En el mismo sentido, Sashia Sassen ha denominado “hiperespacio de la economía global”⁵⁰ al contexto en el que se están desarrollando los fenómenos de la desvinculación y del debilitamiento de la identidad nacional de las empresas transnacionales y de los inversores, cuyas decisiones de adquisición o venta de activos financieros y de acciones de las empresas son globales⁵¹.

Sin duda, los contenidos esenciales de la agenda de RSE siguen teniendo una indiscutible vigencia, aunque la necesidad de ampliar las perspectivas de análisis de los problemas que afectan a las relaciones empresa y sociedad es también innegable. Es decir, la ampliación de las responsabilidades de las empresas de titularidad privada en función de los intereses más generales y el bien común sigue siendo un objetivo esencial en la agenda de las reformas que hoy resultan imprescindibles. Asimismo, sigue también siendo necesario promover los cambios que permitan alcanzar un mayor equilibrio entre el dinamismo económico, la cohesión y el desarrollo social y la protección del medio ambiente, tanto en el ámbito territorial de los países como a nivel global, al mismo tiempo que son imprescindibles los acuerdos y el mayor consenso posible –un nuevo contrato social– que permita la cooperación de los distintos actores socioeconómicos y políticos para hacer avanzar las reformas, como se propone en la agenda de RSE, en congruencia con los requerimientos para una gobernabilidad efectiva en las sociedades complejas de principios del siglo XXI.

Sin embargo, la creciente desvinculación territorial (y normativa) de las grandes corporaciones justifican la necesidad de situar los problemas y disfunciones que afectan a las relaciones empresa y sociedad en este segundo decenio del siglo XXI, en el marco de una nueva estrategia de reformas que combine de manera efectiva el alcance y capacidad de prescripción de las normas existentes en los países, con acuerdos y normas internacionales que sean legalmente exigibles. En este sentido, la recuperación del impulso reformista de los Estados resulta imprescindible, así como el establecimiento de acuerdos en el marco del diálogo social y en procesos de base más amplia que incorporen a otros actores sociales relevantes, como el movimiento de los consumidores,

La principal consecuencia de la “desvinculación espacial del capital” es que las empresas se desconectan de sus obligaciones respecto a sus empleados y se liberan de cualquier tipo de compromiso con el futuro de los países y comunidades en las que desarrollan sus actividades productivas y económicas

⁴⁹ Bauman 2007, 17

⁵⁰ Sassen 2007, 216

⁵¹ El papel cada vez más central que desempeñan las bolsas y mercados de valores en las transacciones con acciones de las empresas ha acentuado el hecho de que las decisiones estén motivadas fundamentalmente por las expectativas de beneficios y de la posible elevación del valor bursátil de las empresas, mientras que las consideraciones relacionadas con la nacionalidad, proximidad o ubicación geográfica de las empresas tiene cada vez menor influencia en las decisiones de inversión.

los grupos de defensa de los derechos civiles, económicos y sociales o las organizaciones de defensa del medio ambiente. Si en el ámbito de los Estados deberán reforzarse las regulaciones y el papel de las políticas públicas como instrumentos insustituibles para aumentar la congruencia de la estrategia y decisiones de las empresas con los objetivos de las políticas económicas, sociales y de medio ambiente de los países, en el ámbito de la cooperación internacional el objetivo más importante debe ser acabar con la impunidad con la que hasta ahora las empresas transnacionales pueden decidir no cumplir los criterios y principios de responsabilidad recogidos en las convenciones internacionales, sin que esta actitud tenga consecuencias, al no existir sistemas eficaces de supervisión y de sanciones.

La necesidad de un nuevo tipo de normas internacionales jurídicamente vinculantes, que regulen en el derecho internacional los derechos humanos, así como las transacciones financieras y las actividades productivas y comerciales de las empresas transnacionales, resulta poco discutible en este segundo decenio del siglo XXI si se pretende garantizar las conductas responsables en el sistema económico global.

Hemos defendido durante los últimos años que si “la institucionalización de los informes de progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas o el mejor funcionamiento en algunos países de los puntos de contacto de las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales han contribuido a mejorar los procedimientos de control, lo cierto es que, para que este tipo de normas no vinculantes legalmente sean verdaderamente efectivas, será necesario reforzar los procedimientos de denuncia de los incumplimientos, de las reclamaciones de los países, grupos e individuos y, especialmente, crear los sistemas de sanciones adecuados. Con la misma finalidad, la consideración de nuevas normas internacionales legalmente vinculantes, como el código de conducta propuesto ya en 1977 por el desaparecido Centro de Naciones Unidas sobre las Empresas Transnacionales o las normas propuestas en 2003 por la Subcomisión de Derechos Humanos –“Normas sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos”– adquieren una nueva actualidad”⁵².

Procesos que están en marcha en estos momentos, como la propuesta aprobada el 26 de junio de 2014 para la creación en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de un Grupo de Trabajo cuyo mandato es la elaboración de una norma internacional jurídicamente vinculante que regule en el derecho internacional los derechos humanos, así como las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, son totalmente congruentes con estas nuevas perspectivas estratégicas sobre las responsabilidades empresariales. Sin embargo, la inexistencia de un consenso internacional amplio sobre el tipo de políticas que deben adoptarse a nivel global tiene unos efectos de bloqueo y de paralización de los cambios que impiden cualquier tipo de avance⁵³.

⁵² G. Perdiguero 2009, 41

⁵³ El dato que muestra, con todo su simbolismo, las dificultades existentes para poner en marcha políticas efectivas de control y supervisión de la actuación de las empresas transnacionales en el espacio global es que países como Estados Unidos, Corea del Sur o Japón, junto con la Unión Europea han votado en contra de la iniciativa promovida por Ecuador. El hecho de mayor relevancia es que, precisamente en estos países es donde se encuentra la sede social de la mayoría de las Grandes Empresas Transnacionales.

El Derecho Internacional es una herramienta con la que pueden impulsarse políticas sociales a nivel mundial, aunque hasta estos momentos el problema ha sido la vaguedad de los compromisos alcanzados y el hecho de que su aplicación se haya contemplado generalmente con instrumentos de “soft law”, lo que pone de relieve la dificultad y el papel limitado de la cooperación internacional en este campo, como ha criticado Xavier Fernández Pons⁵⁴. Unas dificultades que, sin embargo, han resultado superadas en otros muchos campos, como los acuerdos internacionales para facilitar los procesos de apertura y liberalización de las economías o la libertad del comercio y de los movimientos de capitales y de las transacciones financieras, por ejemplo.

REFERENCIAS

- Acemoglu, A. y Robinson, J. 2012. Los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza. Por qué fracasan los países. Barcelona, Ediciones Deusto
- Autor, D. 2011. The polarization of job opportunities in the U.S. Labor Market: Implications for employment and earnings. Community Investments, Otoño 2011. 23(2) 11-41
- Bauman, Z. 2010. La Globalización. Consecuencias humanas. México DF. FCE
- Bauman, Z. 2011. Daños colaterales. Desigualdades sociales en la era global. Madrid, FCE
- Bauman, Z. y Lyon, D. 2013. Vigilancia líquida. Barcelona. Paidós
- Beck, U. 2000. Un Nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona, Paidós
- Brynjolfsson, E. y McAfee, A. 2013. La carrera contra la máquina. Barcelona, Antoni Bosch editor
- Cowen, T. 2014. Se acabó la clase media. Cómo prosperar en el mundo digital. Barcelona. Antoni Bosch editor
- Cutler, C. 2002. Private International Regimes and Interfirm Cooperation. En Rodney y Biersteker (eds.) The Emergence of private authority in global governance. New York. Cambridge University Press
- David, G; Von Newman, M. y Zald, M. Political agency and the responsibility paradox. Multinationals and corporate social responsibility. Contemporary Political indd. October 2010 (92-117)
- Deaton, A. 2013. The Great Escape. Health, Wealth, and the Origins of Inequality- Nueva Jersey, Princeton University Press

⁵⁴ Fernández Pons 2009, 54

- Derrida, J. 1995. Espectros de Marx. El estado de la deuda, el trabajo del duelo y la nueva internacional. Madrid, Ediciones Trotta
- Domhoff, W. 2006. Who Rules América? New York, McGraw-Hill
- Epstein, E. 2007. The Good Company: Rhetoric or Reality? Corporate Social Responsibility and Business Ethics Redux. American Business Law Journal. Vol. 44, 2 (207-222)
- Estrada, A. y Valdeolivas, Eva E. “La participación de las rentas del trabajo en el producto en las economías avanzadas”. Banco de España. Boletín Económico, diciembre 2012 (47-56)
- Fernández Pons, X. Globalización económica, soberanía de los Estados y políticas sociales: Funciones y retos del Derecho Internacional ante el Trilema de la globalización. Revista Sociedad Global, Vol 1,3. Junio 2009 (43-84)
- G. Perdiguero, T. 2003. La responsabilidad social de las empresas en un mundo global. Barcelona. Editorial Anagrama
- G. Perdiguero, T. y García-Reche, A. (eds) 2005. La Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, y los nuevos desafíos de la gestión empresarial. Valencia: PUV
- G. Perdiguero, T. 2009. “El debate público sobre la Responsabilidad Social de las Empresas: Una historia de ambigüedades, paradojas y contradicciones”. En G. Perdiguero, T. y García-Reche, A. Estudio 2008. Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35. Grup d’Investigació sobre la Responsabilitat Social de les Empreses. Universitat de València y Observatorio de la RSE (observatorio-rse.org.es). Enero 2009 (8-33)
- Giddens, A. 2004. Las consecuencias de la modernidad. Madrid. Alianza Editorial
- Habermas, J. 2004. Tiempo de Transiciones. Madrid. Editorial Trotta
- Keeley, B. y Love, P. 2011. De la crisis a la recuperación. Causas, desarrollo y consecuencias de la Gran Recesión. OECD Publishing
- Lapavitsas, C. 2010. Financialisation and capitalism accumulation: Structural accounts of the crisis of 2007-2009. Research and Money and Finance. University of London. February 2010. Discusión Paper 16
- Martin, H. y Schumann, E. 1998. La trampa de la globalización. El ataque contra la democracia y el bienestar. Madrid, Taurus
- Piketty, T. 2013. Le capital au XXI siècle. París, Editions du Seuil
- Rodrik, D. 2012. La paradoja de la globalización. Democracia y el futuro de la economía mundial. Barcelona. Antoni Bosch Editor

- Ruggie, J. 2004. Reconstituting the Global Public Domain—Issues, Actors and Practices. *European Journal of International Relations*. 10(4): 499–531
- Sachs, J. D. 2013. Ocupar el capitalismo global. En Janet Byrne (dir.) *Occupy Wall Street*. Barcelona, RBA (460–471)
- Sassen, S. 2007. *Una sociología de la globalización*. Buenos Aires. Katz Editores
- Spence, M. 2012. *La convergencia inevitable. El futuro del crecimiento económico en un mundo a varias velocidades*. Madrid, Taurus
- Valdecantos, A. 2007. *La moral como anomalía*. Barcelona. Herder Editorial
- Viguera, H. J. 2013. *Los lobbies financieros, tentáculos de poder*. Madrid. Clave Intelectual
- Touraine, A. 2009. *La mirada social. Un marco de pensamiento distinto para el siglo XXI*. Barcelona: Paidós
- Ulrich, P. 1998. *Integrative Economic Ethics. Towards a conception of socio-economic rationality*. St. Gallen, IWE, 82
- Wacquant, L. 2000. *Las cárceles de la miseria*. Buenos Aires. Manantial

Parte 1

INFORMES SOCIALES,
BUEN GOBIERNO
Y POLÍTICAS
RESPONSABLES

RSE

2.

LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA DIVULGADA POR LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 EN 2014

En 2014 las treinta y tres empresas del IBEX35 que han sido incluidas en el Estudio⁵⁵ han sometido al escrutinio público información no financiera, incorporando a sus sistemas de informe datos e informaciones que afectan a las dimensiones sociales y ambientales de las actividades económicas y productivas que han desarrollado durante el ejercicio 2013. En treinta casos las empresas han organizado la información de acuerdo con las guías de Global Reporting Initiative, GRI, aunque sólo en ocho casos se han seguido las recomendaciones de la última versión (GRI-4): Acciona, B. Popular, FCC, Gas Natural, Iberdrola, Inditex, Indra y Técnicas Reunidas. Por otra parte, Jazztel y Viscofan han incluido información no financiera en sus respectivos informes anuales, aunque los datos e informaciones publicadas son genéricos y no pueden ser considerados un verdadero ejercicio de explicación y de rendición de cuentas sobre las distintas dimensiones de sus responsabilidades. Finalmente, Grifols incluye en sus sistemas de informe una memoria ambiental, de acuerdo con las recomendaciones de las guías de GRI sobre los indicadores ambientales, y aunque se incluyen algunas referencias a las políticas de recursos humanos –composición de la plantilla y la salud y la seguridad laboral– las informaciones tienen un carácter excesivamente general y resultan poco útiles para analizar la dimensión social de las políticas de la compañía.

⁵⁵ Arcelor Mittal no es incluida en el Estudio, ya que al tener su razón social en Luxemburgo no está obligada a presentar en España el informe de buen gobierno ni publica información social y ambiental sobre sus actividades. Asimismo, se ha excluido también a Bankia y Gamesa, que han permanecido fuera del Índice desde enero hasta el 23 de diciembre. En el sentido contrario se incluye a Endesa y Acerinox, ya que aunque no figuraban en el Índice a 31 de diciembre de 2013, su exclusión se produjo el 23 de diciembre, por lo que a efectos del análisis se considera que durante el ejercicio sometido a escrutinio formaban parte del IBEX 35. Tampoco ha sido incluida IAG al seguir presentando las compañías que dieron lugar a su creación: Iberia y British Air, la información no financiera por separado.

La denominación de los informes sociales		
EMPRESA	2012	2013
ABENGOA	Informe Anual 2012. 02 Responsabilidad Social Corporativa (195)	Informe Anual 2013. 02 Responsabilidad Social Corporativa (183)
ABERTIS	Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2012 (113)	Informe de Responsabilidad Social Corporativa 13 (120)
ACCIONA	Memoria de Sostenibilidad 2012 (281)	Memoria Anual 2013 02 Memoria de Sostenibilidad 2013 (200)
ACERINOX	Informe de Sostenibilidad Acerinox 2012 (94)	Acerinox Informe de Sostenibilidad 2013 (101)
ACS	Informe de Responsabilidad Corporativa del Grupo ACS 2012 (129)	Informe de Responsabilidad Corporativa del Grupo ACS 2013 (129)
AMADEUS	Informe de Responsabilidad Corporativa 2012. Análisis de la actividad económica, social y medioambiental (122)	Informe Global 2013. Análisis de la actividad financiera empresarial y de la sostenibilidad (192)
B.POPULAR	2012 Informe de Responsabilidad Social Corporativa (94)	Informe Integrado 13 (154)
B.SABADELL	Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2012 (218)	Informe Anual 2013 (388)
SANTANDER	Informe de Sostenibilidad 2012 (104)	Informe de Sostenibilidad 2013 (116)
BANKINTER	Informe Sostenibilidad 2012 (115)	Informe de Sostenibilidad 2013 (109)
BBVA	BBVA en 2012 (224)	Información de RC 2013 (146)
BME	Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2012 (107)	Informe de Responsabilidad Social Corporativa (107)
CAIXABANK	Informe Corporativo Integrado 2012 (217)	Informe Corporativo Integrado 2013 (223)
DIA	Memoria Anual 2012. Informe de desarrollo Sostenible	Memoria Anual 2013 Informe de Desarrollo Sostenible
ENAGAS	Informe Anual 2012 (416)	Informe Anual 2013
ENDESA	Informe Anual 2012. Sostenibilidad. (244)	Informe Anual Sostenibilidad 2013 (288)

FCC	Informe Anual 2012 Informe de Responsabilidad Social Corporativa (93)	Informe Anual 2013 Respon- sabilidad Social Corporativa (183)
FERROVIAL	Informe Anual 2012 (320)	Informe Anual 2013 (348)
GAS NATURAL	Informe Responsabilidad Corporativa 2012 (246)	Informe Responsabilidad Corporativa 2013 (270)
GRIFOLS	Memoria Ambiental 2012	Memoria Ambiental 2013 Grifols (50)
IBERDROLA	Informe de Sostenibilidad. Un enfoque integral del desem- peño económico, ambiental social y de gobierno corpora- tivo de Iberdrola (258)	Informe de Sostenibilidad. Un enfoque integral del desem- peño económico, ambiental social y de gobierno corpora- tivo de Iberdrola (202)
INDITEX	Memoria Anual 2012 (328)	Memoria Anual 2013 (300)
INDRA	Informe Anual 2012 (288)	Informe Anual 2013
JAZZTEL		Informe Anual 2013. Respon- sabilidad Corporativa de Jazztel (32)
MAPFRE	Informe Anual 2012. Respon- sabilidad Social Mapfre (108)	Informe Anual 2013. Respon- sabilidad Social Mapfre (120)
MEDIASET	Informe de Responsabilidad Corporativa 2012 (173)	Informe de Responsabilidad Corporativa 2013 (178)
OHL	Informe de Sostenibilidad (111)	Informe de Sostenibilidad del Grupo OHL 2013 (308)
R.ELECTRICA	Informe de Responsabilidad Corporativa. (173)	Informe de Responsabilidad Corporativa (169)
REPSOL YPF	Informe de Responsabilidad Corporativa 2012 (334)	Informe de Responsabilidad Corporativa 2013 (257)
SACYR VALL.	Informe Anual Integrado (288)	Informe Anual Integrado (328)
T.REUNIDAS	Sostenibilidad 2012 (31)	Memoria de Sostenibilidad 2013 Tecnicas Reunidas
TELEFÓNICA	Informe de Sostenibilidad Corporativa (88)	Informe de Sostenibilidad Corporativa (119)
VISCOFAN		Informe Anual 2013 (25)

Al igual que en las ediciones anteriores del Estudio, los informes publicados en 2014 presentan también un alto grado de heterogeneidad, tanto en la denominación, como en la organización de la información y el desarrollo de los contenidos. Así, en cuatro casos se ha optado por la denominación “informe de responsabilidad social corporativa” y en otros siete casos las empresas han preferido la denominación de “informe de responsabilidad corporativa”. Nueve empresas han utilizado la denominación de “informe o memoria de sostenibilidad”, y en el resto de los casos se ha optado por denominaciones diversas, como “informe de responsabilidad social”, “informe de desarrollo sostenible”, “informe anual integrado”, “informe integrado” o simplemente “informe anual”. Esta diversidad de denominaciones no es muy diferente a la que existe a nivel internacional. En el informe publicado por KPMG Internacional en diciembre de 2013, por ejemplo, se señala que los términos más utilizados a nivel mundial son: Informe de Sostenibilidad (43%), Informe de Responsabilidad Social Empresarial (25%) y Responsabilidad Corporativa (14%)⁵⁶. Estos niveles de heterogeneidad en la terminología utilizada por las empresas para “denominar” las políticas y actuaciones que realizan en relación a sus responsabilidades sociales, resulta verdaderamente sorprendente, como hemos criticado en las últimas ediciones del Estudio⁵⁷, después de más de diez años de debate público y de acuerdos sobre el alcance y significado del concepto de responsabilidad social de las empresas.

En cuanto a la estructura y contenidos de los informes, tampoco existe un mínimo de homogeneidad. Aunque sería lógico pensar que los informes de las treinta empresas que han organizado la información de acuerdo con las directrices de Global Reporting Initiative, GRI, presentaran unos contenidos uniformes, la realidad desmiente la existencia de cualquier tipo de lógica en este ámbito. Como ya habíamos puntualizado críticamente en las ediciones anteriores del Estudio, “en la mayoría de los casos las empresas incorporan como anexo del informe social una tabla en la que se señalan los indicadores sobre los que se informa y la ubicación en la que puede encontrarse la información. El resultado práctico es que se produce una extraordinaria dispersión de la información, hasta el punto que en muchos casos se remite al lector a otros documentos de

Al igual que en las ediciones anteriores del Estudio, los informes sociales publicados en 2014 por las empresas del IBEX 35 presentan también un alto grado de heterogeneidad, tanto en la denominación, como en la organización de la información y el desarrollo de los contenidos

⁵⁶ Corporate-Responsibility Reporting. Survey 2013. KPMG International

⁵⁷ Como se ha explicado de manera reiterada en las anteriores ediciones del Estudio, en el caso de España, el término “Responsabilidad Social de las Empresas” fue adoptado por el Parlamento –Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales (Expte 154/3) por acuerdo del Pleno del Congreso de los Diputados para la realización de un informe sobre las políticas de responsabilidad social de las empresas que terminó sus trabajos en agosto de 2006–, así como por el Gobierno de España, de acuerdo con la recomendación del Foro de Expertos que terminó sus trabajos en julio de 2007 y que adoptó por amplia mayoría el término RSE, así como las denominaciones “informe social” o “informe de responsabilidad social”, o por el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas creado en 2008 y que es un órgano colegiado interministerial con carácter asesor y consultivo del Gobierno que se ha constituido “como el marco de referencia” sobre la materia en España y en el que, por otra parte, participan las propias empresas y sus organizaciones.

la empresa, como las cuentas anuales o el informe de gestión, lo que supone una dificultad añadida para el análisis de las políticas y resultados de las empresas y la comprensión de los datos e informaciones que se proporcionan en los informes”.

En las sucesivas ediciones del Estudio hemos destacado de manera insistente que la transparencia y la rendición pública de cuentas es un factor clave para asegurar un desarrollo adecuado de las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). En esta línea dice Ivo de Boer, Presidente internacional de Cambio Climático y Servicios de Sostenibilidad de KPMG⁵⁸, que los informes deberían ser una herramienta esencial en la gestión, ya que en el siglo XXI las empresas están operando en un mundo sujeto a cambios sociales y ambientales sin precedentes, y que los informes pueden ayudar a realizar de manera más precisa los procesos de recapitulación y de análisis de los hechos y datos que permiten a una empresa afrontar el largo plazo con menores riesgos y actuar de manera congruente con los cambios en curso. Debe destacarse también que la información sobre las decisiones adoptadas y la justificación pública de los resultados de las actuaciones y actividades empresariales es también uno de los factores más importantes para la observación y la mejora del control democrático del funcionamiento de los mercados y de las propias empresas.

Hemos criticado que la información que someten al escrutinio público las empresas sobre sus estrategias, políticas y prácticas responsables sigue siendo escasamente útil para poder conocer en que medida se han integrado en los procesos de gestión los nuevos requerimientos de responsabilidad. Tanto en las conclusiones de las distintas ediciones del Estudio sobre la “Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35” realizado en España, como en la mayoría de las investigaciones realizadas durante los últimos años en otros países de la Unión Europea se constata de manera bastante similar que la información que someten al escrutinio público las empresas sobre sus estrategias, políticas y prácticas responsables sigue siendo escasamente útil desde la perspectiva de la transparencia y la rendición pública de cuentas y para poder conocer en que medida se han integrado en los procesos de gestión los nuevos requerimientos de responsabilidad⁵⁹.

En este mismo sentido se han manifestado reiteradamente las instituciones europeas. Así, en la propuesta de nueva Directiva europea

⁵⁸ The Sustainability Yearbook 2014. Robeco SAM. Sustainability Investing, September 2014

⁵⁹ En las conclusiones del Informe Reporta 2014 en el que se analiza la calidad de la información pública de las empresas del Índice General de la Bolsa de Madrid y en el que se incluyen las empresas del IBEX 35, se afirma que el análisis de los datos referidos a la transparencia, la relevancia y la accesibilidad de los informes “resulta especialmente preocupante y plantea un amplio margen de mejora la manera en que prácticamente la mitad de las cotizadas aborda los aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo”.

Informe Reporta 2014. DEVA, noviembre de 2014

sobre la información no financiera publicada en abril de 2013⁶⁰, se afirma que la calidad de la información divulgada por las empresas es baja y “no satisface adecuadamente las necesidades de los usuarios”; es decir, de las partes interesadas y de la sociedad en su conjunto. La Directiva, aprobada finalmente por el Consejo Europeo el 29 de septiembre de 2014, aunque por sí misma no supone un mayor impulso a las políticas responsables por parte de las empresas, puede constituir un paso importante en la mejora de la transparencia y de la rendición pública de cuentas, una vez que sea incorporada a los cuerpos normativos de los Estados miembros –en un plazo máximo de dos años a partir de su publicación en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE)–⁶¹.

A partir de su entrada en vigor en España, las empresas tendrán la obligación de incluir en su informe anual de gestión una declaración que contenga información significativa “sobre cuestiones ambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el cohecho”. Sin duda, el hecho de mayor significación y alcance es que la declaración o la información que divulgue la empresa deberá incluir “una descripción de la política que aplica la sociedad con relación a estas cuestiones”, “los resultados de estas políticas” y sobre “los riesgos relacionados con estas cuestiones y las medidas de gestión aplicadas por la sociedad al respecto”. Es decir, la Directiva puede contribuir a resolver algunos de los problemas, tanto terminológicos como de estructura y organización de la información, que hemos criticado de manera insistente durante los últimos años, aunque al mismo tiempo pueden formularse también críticas a la ambigüedad que se mantiene sobre el tipo de indicadores y el modelo de información que deben utilizar las empresas, así como a las limitaciones del sistema de “cumplir o explicar” que se mantiene en la Directiva, junto a la ausencia de sanciones en caso de incumplimiento por parte de las empresas afectadas por los nuevos requerimientos de información que se establecen.

Un hecho que resulta verdaderamente llamativo es que la gran mayoría de las empresas del IBEX 35 no han realizado modificaciones en su modelo de informe social, ni han incorporado a los informes publicados en 2014 ninguno de los criterios contemplados en la propuesta de Directiva⁶²,

⁶⁰ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se modifican las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes sociedades y determinados grupos. Estrasburgo 16.4.2013. COM (2013) 207 final.

⁶¹ La Directiva afecta a las sociedades cuyo número de empleados sea superior a 500 y cuyo balance supere los veinte millones de euros, o cuyo volumen de negocio neto sea mayor de cuarenta millones de euros. La Comisión Europea ha estimado que la Directiva afectará a 18.000 grandes empresas europeas, y en el caso de España tendrán la obligación de divulgar información no financiera más de 600 empresas.

⁶² Solamente en los casos de Abertis y Telefónica, se hace referencia a la Directiva en la presentación del informe social, y en el caso de Telefónica su Presidente afirma que en el informe correspondiente al ejercicio 2013 se ha anticipado el cumplimiento de los criterios contemplados en la Directiva sobre los contenidos y organización de la información.

a pesar del intenso debate que ha tenido lugar en Europa sobre las insuficiencias de la información contenida en los informes sociales o memorias de sostenibilidad publicados por las empresas, especialmente desde la publicación de la propuesta en la primavera de 2013. Se trata de una actitud que justificaría una sensación que resulta poco edificante y que puede expresarse de manera bastante simple: Lo que importa realmente a nuestras mayores y mejores empresas, no es tanto mejorar la información que se proporciona a la sociedad, sino cumplir los requerimientos de las regulaciones y normas, pero solo en el momento en que éstas se convierten realmente en una exigencia normativa o legal.

2.1. La verificación y confiabilidad de la información

El primer dato que debe reseñarse es que apenas se han producido cambios en este ámbito con relación a los informes publicados en 2013. Acerinox, BME, DÍA, Grifols, Jazztel, Técnicas Reunidas y Viscofan no han sometido la información no financiera divulgada en 2014 a un proceso de revisión independiente, mientras que otras nueve empresas, en cuyos informes se incluye una declaración de verificación, la revisión de la información ha consistido en una simple comprobación de que los contenidos de los informes responden a las recomendaciones formuladas en las guías de GRI –ACS, Amadeus, Banco Popular, Bankinter, Banco Sabadell, Mapfre, Mediaset, OHL y Sacyr–⁶³.

Por otra parte, en las declaraciones de verificación de diecisiete empresas –el mismo número que en los dos ejercicios anteriores–, además de la comprobación de la adaptación de la estructura y contenidos de la información a los requerimientos de las guías de GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad, se ha utilizado también la norma AA1000AS que permite a los verificadores proporcionar una seguridad moderada o razonable sobre la fiabilidad de la información referente a los resultados alcanzados en el ejercicio, así como sobre la aplicación de los principios establecidos en la norma AA1000 Accountability Principles Standard 2008 –Abengoa, Abertis, Acciona, Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Enagas, Endesa, FCC, Ferrovial, Gas Natural Fenosa, Iberdrola, Inditex, Indra, RE, Repsol y Telefónica–.

De acuerdo con la información facilitada en las declaraciones de verificación de estas diecisiete empresas respecto a la aplicación

⁶³ Como hemos señalado en las ediciones anteriores del Estudio, se trata de un procedimiento de aseguramiento que, en cierta forma, es una simple duplicación del proceso de control del nivel de aplicación de las guías de GRI y que, con mayor o menor detalle o matices, es el procedimiento utilizado para la verificación de los informes de estas nueve empresas. Sin embargo, en el caso de OHL, tanto en el informe del ejercicio 2012 como en el del ejercicio 2013 que es objeto de la evaluación, los verificadores han comprobado la existencia de procedimientos para la identificación y consideración de las partes interesadas y se ha revisado la información relativa al progreso de los compromisos y objetivos de la compañía en el ejercicio.

de las normas AA1000AS y APS 2008, sólo en los casos de Abengoa y CaixaBank el aseguramiento es de Tipo 2 alto, que se corresponde con el aseguramiento razonable de la norma internacional ISAE 3000, mientras que en el resto de los informes analizados es de tipo 2 con un alcance moderado o limitado. Sin embargo, sólo en cinco casos –los mismos que en 2013 y tres en 2012–, se ha realizado un aseguramiento razonable de la información publicada de acuerdo con lo establecido en la norma International Standard for Assurance Engagements, ISAE 3000, y sólo sobre una parte de los indicadores –Abengoa, Gas Natural Fenosa y Repsol desde el ejercicio 2011, así como Acciona y ENAGÁS desde el ejercicio 2012– mientras que en el resto de los informes el aseguramiento tiene un carácter limitado⁶⁴.

Además, aunque la utilización de estas normas de AccountAbility ofrecen inicialmente ciertas garantías sobre la orientación de la estrategia de las empresas y de sus procesos de gestión de acuerdo con los requerimientos generales de sostenibilidad –conformidad con la norma AA1000APS– y la participación de los stakeholders en todos los ámbitos del proceso de adopción de decisiones y de gestión –conformidad con la norma AA1000AS–, las empresas no han documentado –y la norma AA1000AS se basa en la verificación de evidencias– que el diálogo y los acuerdos con las partes interesadas más importantes y sus legítimos representantes, como son los trabajadores, los consumidores o los proveedores, por ejemplo, haya tenido lugar y existan posiciones compartidas que han sido recogidas en los informes sociales.

Como se ha criticado en las anteriores ediciones del Estudio “los verificadores no acreditan si la empresa ha desplegado un proceso efectivo de identificación y análisis de los impactos económico, social y ambiental de sus actividades y decisiones, de los resultados obtenidos en cada ámbito y de las opiniones de las partes interesadas –principio de plena integridad– así como la efectiva consideración de sus preocupaciones, expectativas e intereses –principio de respuesta adecuada–, sobre los que en las declaraciones de verificación sólo se formulan consideraciones de carácter general. Tampoco se acredita si la empresa ofrece en el informe una evidencia suficiente que respalde las informaciones, lo que requeriría que el verificador compruebe la fiabilidad de los datos con los instrumentos habituales utilizados en los procesos de auditoría, tanto de carácter financiero, como económico, social o ambiental –principio de evidencia–”.

⁶⁴ Como ya se indicó en la última edición del Estudio, aunque en la declaración de verificación de CaixaBank se afirma que se ha realizado un “aseguramiento razonable”, lo cierto es que la única evidencia que los verificadores ofrecen es que se ha comprobado que los indicadores sobre los que la compañía informa corresponden a los considerados en la Guía de GRI, por lo que en el Estudio no se ha considerado que el aseguramiento sea razonable en este caso.

Los procesos de verificación a los que las empresas someten la información no financiera siguen teniendo un alcance muy limitado, ya que el tipo de aseguramiento que se realiza no garantiza, en la mayoría de los casos, la confiabilidad de la información que las empresas someten al escrutinio público

La principal conclusión del análisis sobre la confiabilidad de la información que se proporciona en los informes es que en la mayoría de los casos los procesos de aseguramiento y verificación a los que las empresas someten la información siguen teniendo un alcance muy limitado, y apenas se han producido cambios en relación con los últimos ejercicios. Es decir, el tipo de aseguramiento que se realiza no garantiza en la mayoría de los casos la confiabilidad de la información que las empresas someten al escrutinio público. Es decir, aunque en sus declaraciones la mayoría de las empresas incluidas en el Estudio defienden la necesidad de mejorar la calidad de la información no financiera que es sometida al escrutinio público, los cambios que se han realizado en el último período y las políticas y acciones que se han puesto en marcha con este objetivo de mejora son verdaderamente decepcionantes.

Un problema que, por otra parte, debe enmarcarse en un contexto internacional de estancamiento de las políticas orientadas al desarrollo de modelos de negocio y enfoques de gestión más responsables. Así, por ejemplo, en el proceso de renovación anual realizada por el Dow Jones Sustainability Index (DJSI) en septiembre de 2014, se ha seleccionado a catorce empresas españolas en el índice mundial, tres menos que en 2013, mientras que en el índice europeo a diez, nueve menos que en el año anterior. Asimismo, en la evaluación de la transparencia en materia de sostenibilidad (factores ambientales, sociales y de buen gobierno) realizada por RobecoSAM⁶⁵ a las 1.500 mayores empresas del mundo con una escala de 0 a 100, en el ejercicio 2013 la puntuación media ha sido de 45, cinco puntos menos que en el ejercicio anterior, mientras que la evaluación de las cuestiones ambientales y sociales ha sido aún más baja -de 40 y 33 puntos respectivamente-. Además, al comparar las puntuaciones de las 1.138 empresas que han sido evaluadas en los dos ejercicios, 442 (el 39%) han obtenido una puntuación más baja en el último ejercicio.

⁶⁵ The Sustainability Yearbook 2014. Robeco SAM. Sustainability Investingg, September 2014

Tabla 1. Información, Transparencia y Calidad de la información

EMPRESA	Evaluación	No se publica información/ Se trata de un informe básico	Informe social de acuerdo con estándares internacionales	Declaración de Verificación	AA1000AS y APS (2008)	
					Parcial	Plena
ABENGOA	90		•	•		•
ABERTIS	71		•	•	•	
ACCIONA	80		•	•	•	
ACERINOX	41		•			
ACS	60		•	•		
AMADEUS	60		•	•		
B. POPULAR	60		•	•		
B. SABADELL	60		•	•		
B. SANTANDER	75		•	•	•	
BANKINTER	65		•	•		
BBVA	71		•	•	•	
BME	30	•				
CAIXABANK	71		•	•	•	
DIA	30	•				
ENAGÁS	80		•	•	•	
ENDESA	71		•	•	•	
FCC	71		•	•	•	
FERROVIAL	71		•	•	•	
GAS NATURAL	80		•	•	•	
GRIFOLS	20	•				
IBERDROLA	71		•	•	•	
INDITEX	71		•	•	•	
INDRA	71		•	•	•	
JAZZTEL	20	•				
MAPFRE	60		•	•		
MEDIASET	60		•	•		
OHL	65		•	•		
REDELECTRICA	71		•	•	•	
REPSOL	80		•	•	•	
SACYR	60		•	•		
T. REUNIDAS	41		•			
TELFÓNICA	71		•	•	•	
VISCOFAN	20	•				
NIVELES DE EVALUACIÓN		1	2	3	4	
PUNTUACIÓN		0	1-40	41-45	46-70	71-100

3.

POLÍTICAS Y PRÁCTICAS
DE BUEN GOBIERNO

Al igual que sucede con la información no financiera divulgada por las empresas, las evidencias sobre las deficiencias y las insuficiencias normativas y de supervisión sobre las prácticas de gobierno de las sociedades cotizadas en las bolsas y mercados de valores son también numerosas. La crisis financiera, económica y de empleo mundial iniciada en 2008 puso de manifiesto que los códigos de buen gobierno o gobierno corporativo resultaban escasamente eficientes para garantizar el control democrático de las decisiones de los gestores, tanto en el sector financiero como en el resto de los sectores económicos, y para salvaguardar los intereses de los accionistas, así como los intereses sociales más amplios, tanto en el corto plazo como con una perspectiva mayor de tiempo. Hoy, seis años después del inicio de la crisis, el gobierno de las grandes sociedades por acciones sigue siendo un grave problema, con unos efectos de inestabilidad y de desorden del conjunto de la economía que resultan incuestionables. Si la laxitud de las normas que afectan al buen gobierno y los errores de supervisión y control explican los comportamientos irresponsables que están en el origen de la crisis de 2008, también es poco discutible que la rectificación de los errores que se han producido en este ámbito durante los últimos años han sido insuficientes y tardíos.

En este sentido, es bastante sorprendente que haya sido necesario esperar seis años para que la OCDE haya iniciado el proceso de revisión de los “Principios de la OCDE para el Gobierno de las Sociedades” de 1999 y cuya última revisión tuvo lugar en 2004, precisamente después de los escándalos de falsificación de las cuentas anuales y de los informes de gestión por parte de numerosas grandes empresas en Estados Unidos y otros países. En este sentido, debe valorarse de manera positiva la decisión adoptada en 2014 por la OCDE de encargar al Grupo de Trabajo sobre Gobierno Corporativo –Steering Group on Corporate Governance– la elaboración de un plan de revisión de los Principios, cuyas propuestas serán sometidas a consulta pública a finales de 2014⁶⁶.

⁶⁶ En 2009, en las propias publicaciones de la OCDE se recogía la necesidad de realizar cambios en los principios sobre el buen gobierno de las sociedades. Grant Kirpatrick consideraba, por ejemplo, que la crisis había planteado la necesidad de volver a “examinar la suficiencia de los principios de buen gobierno”, especialmente en áreas que se consideraban clave, como es el caso de las entidades financieras, al haberse puesto de manifiesto la falta de transparencia y la indeterminación o ineficiencia en el establecimiento de la cadena de responsabilidades en las empresas.

Kirpatrick, Grant. The Corporate Governance lessons from the financial crisis. Financial Market Trends. OECD, 2009

Es cierto que las decisiones normativas adoptadas en la Unión Europea durante el último período han contribuido a mejorar en algunos aspectos las prácticas de gobierno de las sociedades cotizadas⁶⁷. En el mismo sentido, en el caso de España, la Orden del Ministerio de Economía y Competitividad ECC/461/2013, de 20 de marzo, por ejemplo, introduce una mayor racionalidad en los contenidos y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, y refuerza las exigencias de transparencia de las políticas de remuneraciones de las sociedades cotizadas. Asimismo, el proyecto de ley que modifica la Ley de sociedades de capital, publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el 20 de mayo de 2014, en el que se incorporan algunas de las propuestas de la “Comisión de Expertos en materia de Gobierno Corporativo” –Comisión creada por acuerdo del Consejo de Ministros el 10 de mayo de 2013 y que presentó sus conclusiones en octubre del mismo año–, se refuerzan los mecanismos de transparencia, tanto sobre los informes de remuneraciones –la política de remuneraciones deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas, cuya decisión será vinculante para los órganos de decisión de la empresa– como sobre las medidas que las empresas deben adoptar para incluir en su consejo de administración a un número mayor de mujeres, con el objetivo de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

También es cierto que los criterios de supervisión y de control han sido reforzados durante este último período, tanto en la normativa europea como en la desarrollada en los distintos países de la Unión, pero el problema más importante sigue siendo la visión reduccionista sobre el gobierno de las empresas que se ha impuesto de manera creciente en los discursos y en las decisiones normativas de las instituciones públicas. Una perspectiva que sitúa el centro de los problemas en la mejora de la eficiencia del control que deben ejercer los accionistas sobre el consejo de administración y sobre sus decisiones, así como en la mejora de los procesos de fiscalización de los gestores, en el control por parte de las juntas de accionistas de la política de remuneraciones y otros factores similares.

Es decir, una visión del gobierno de la empresa (governance) centrada en los accionistas (shareholders) y el mercado como las principales referencias, cuando no las únicas, de las decisiones de gestión. En la práctica se dejan al margen del debate (y de las reformas) sobre el gobierno de la empresa los problemas que se sitúan en un marco de mayor complejidad, como las relaciones y los intereses más amplios a los que deben atender las empresas y que no se reducen a los criterios que afectan al funcionamiento del mercado y a los intereses y expectativas de beneficios de sus accionistas.

Esta perspectiva más compleja en el análisis de la empresa y su gobierno fue recogida en los principios para el buen gobierno de las sociedades

En las decisiones normativas de las instituciones públicas se ha impuesto durante los últimos años una visión excesivamente reduccionista del gobierno de la empresa, centrada en los accionistas (shareholders) y el mercado como las principales referencias, cuando no las únicas, de las decisiones de gestión

⁶⁷ Las recomendaciones de la Comisión (3177/2009/CE), sobre el sistema de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa, y 3159/2009/CE, sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros. La creación de la Junta Europea de Riesgos Sistémicos (JERS) y del Sistema Europeo de Supervisores Financieros (SESF) han contribuido también a reforzar los mecanismos de supervisión y vigilancia.

adoptados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, en 1999, en los que se establece que los consejos de administración deben asegurar que la empresa cumple la ley y “tiene en cuenta los intereses de los distintos grupos de intereses sociales, incluidos los intereses de los empleados, los acreedores, los clientes, los proveedores y las comunidades locales”. Asimismo, como también hemos defendido en distintas ediciones del Estudio, uno de los cambios de mayor alcance que se proponen con el concepto de Responsabilidad Social de las Empresas, que además ha suscitado un amplio consenso teórico e institucional, son las aproximaciones más pluralistas a la idea de empresa y a la concepción de su gobierno, tal y como se reivindica en la teoría o enfoque de los stakeholders o partes interesadas⁶⁸.

Aunque en la recomendación número siete del Código Unificado se ha recogido el espíritu de los principios de la OCDE sobre las relaciones con las distintas partes interesadas⁶⁹ –la recomendación se ha mantenido íntegramente en la actualización realizada en 2013 por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) del Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas–, en las distintas ediciones del Estudio hemos criticado que en los informes de buen gobierno presentados por las empresas del IBEX 35 no existen referencias de ningún tipo a los nuevos requerimientos de responsabilidad ante las distintas partes interesadas, ni al papel que legítimamente deben desempeñar en el gobierno de la empresa.

En el Informe del Estudio 2008, por ejemplo, se decía que “en general, las evidencias que las empresas ofrecen sobre el proceso de diálogo, la participación de las partes interesadas y la inclusión de sus preocupaciones, expectativas e intereses en el proceso de planificación, gestión e informe de las políticas de RSE se limita, aun en los casos en los que se proporciona más información, a explicaciones de carácter general sobre la realización de encuestas, sobre las que no se proporcionan datos ni conclusiones, a dar cuenta del hecho de que se ha analizado la información pública disponible, o que los responsables de la empresa han participado en jornadas y otras reuniones públicas y que se han realizado entrevistas y consultas con líderes de opinión y expertos. También se afirma que la

⁶⁸ Con esta aproximación más pluralista a la idea de la empresa y su gestión, se considera que junto a los derechos de los accionistas (shareholders) el conjunto de las partes interesadas o concernidas (stakeholders) son también depositarias de derechos y tienen intereses en la empresa que pueden reclamar legítimamente y deben ser considerados en los procesos de gestión.

Conf. Freeman, E., 1999. Divergent Shareholder Theory. *Academy of Management Review*, vol 24, 2, páginas 233–236.

⁶⁹ En la recomendación número siete del Código Unificado de Buen Gobierno o Gobierno Corporativo se recoge que el consejo de administración debe guiarse por el interés de la compañía, y que al mismo tiempo debe velar para que en sus relaciones con las partes interesadas (stakeholders) “la empresa respete las leyes y reglamentos; cumpla de buena fe sus obligaciones y contratos; respete los usos y buenas prácticas de los sectores y territorios donde ejerza su actividad; y observe aquellos principios adicionales de responsabilidad social que hubiera aceptado voluntariamente”.

empresa ha realizado valoraciones sobre el clima interno y el impacto que en los distintos grupos sociales tienen sus actuaciones, sin aportar dato alguno, y que se han activado nuevos canales de comunicación como buzones de sugerencias y cuestionarios⁷⁰. Seis años después la situación no ha cambiado excesivamente, aunque, todas las empresas analizadas afirman cumplir la recomendación.

Por otra parte, en la recomendación número ocho del Código Unificado se recoge que el Consejo en pleno debe aprobar la política de buen gobierno o gobierno corporativo (8.a.iv). El dato más importante es que en este ámbito los cambios que se han producido con relación a los ejercicios anteriores han sido mínimos. En los Informes Anuales de Gobierno Corporativo (IAGC) todas las empresas afirman cumplir dicha recomendación, aunque sólo en los casos de Bankinter (Comisión de Gobierno Corporativo) y RE (Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa) existen comisiones ad hoc para la supervisión de dichas políticas y del impulso de buenas prácticas de gobierno corporativo. Otras cuatro empresas modificaron en ejercicios anteriores la denominación de las comisiones de nombramientos y retribuciones añadiendo el término “buen gobierno o gobierno corporativo” – Banco Popular, Indra, Inditex y Telefónica⁷¹–, y en el ejercicio 2011 OHL modificó la denominación del nombre de una de la comisiones (Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Responsabilidad Social Corporativa) a la que se asignan de manera explícita “la evaluación de las reglas de gobierno de la sociedad”. Asimismo, Santander incluye en la Comisión Ejecutiva la aprobación de las políticas de buen gobierno y de responsabilidad social, mientras que Acciona, Iberdrola, ENAGÁS y Repsol cuentan con comisiones a las que se ha incorporado la función del impulso de las políticas responsables, pero no existen referencias explícitas al impulso de las prácticas de buen gobierno⁷².

El problema más importante, como se ha señalado en el Informe 2014 de Heidrick&Struggles sobre las políticas de buen gobierno en Europa, es que los estándares y regulaciones “están dormidas” y no han servido para resolver algunos de los problemas fundamentales que existen en el gobierno de las sociedades. En la práctica, se afirma en el informe, se ha convertido el gobierno corporativo en un simple ejercicio administrativo de cumplimentar distintos epígrafes de un cuestionario. En este sentido se considera que para impulsar un gobierno de las compañías que sea

En el Informe 2014 de Heidrick&Struggles sobre las políticas de buen gobierno en Europa se afirma que los estándares y regulaciones “están dormidas” y no han servido para resolver algunos de los problemas fundamentales que existen en el gobierno de las sociedades. En la práctica, se afirma en el informe, se ha convertido el gobierno corporativo en un simple ejercicio administrativo de cumplimentar las distintas “casillas” de las recomendaciones de los códigos de buen gobierno

⁷⁰ En los informes sociales se incluye generalmente un cuestionario para que los lectores hagan llegar su opinión a la empresa, al mismo tiempo que se invita a visitar la página Web en la que también se ofrecen instrumentos para recoger opiniones y sugerencias, con enunciados “tan sugerentes” como “tu opinión cuenta”.

⁷¹ En el ejercicio 2013 Telefónica ha incluido las políticas de responsabilidad social en una nueva Comisión de Relaciones Institucionales –anteriormente eran impulsadas desde la Comisión de Recursos Humanos, Reputación y Responsabilidad Corporativas, que ha desaparecido–.

⁷² Abengoa ha creado en el ejercicio 2013 un Programa –Corporate Compliance– que, entre otros objetivos, tiene el de evaluar las prácticas de buen gobierno. Asimismo, aunque no se ha modificado la evaluación del ejercicio 2013, en 2014 Abertis ha creado en el Consejo una Comisión de Responsabilidad Social Corporativa.

verdaderamente dinámico y poder hacer frente con éxito a los desafíos a los que se enfrentan las empresas, es imprescindible el diálogo –“conversaciones adultas”, se dice en el informe– entre la dirección de la empresa y los stakeholders, y se formula una pregunta que hemos considerado esencial en las últimas ediciones del Estudio: ¿Están dispuestas las juntas de accionistas a mirar más al exterior y a establecer una conexión más estrecha con las distintas partes interesadas y con la sociedad?⁷³

En efecto, la pretensión de resolver problemas más graves del gobierno de las sociedades, como los que afectan a la inclusión en los consejos de administración de las sociedades cotizadas de consejeras, con el objetivo de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad de las empresas, o los relacionados con la irracionalidad de las actuales políticas de remuneraciones, especialmente en el caso de las empresas del IBEX 35, con simples procedimientos administrativos basados en cumplimentar las distintas casillas contempladas en los actuales Códigos de Buen Gobierno, carece totalmente de sentido y está condenada de antemano al fracaso.

De acuerdo con los datos recogidos en el “Informe Anual de Gobierno Corporativo de las compañías del IBEX 35” correspondiente al ejercicio 2013 publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), de los 441 miembros con que cuentan los consejos de las treinta y tres empresas incluidas en el Estudio, sólo 71 son mujeres, lo que supone un 16 por ciento. Aunque es cierto que se ha producido un incremento con relación al ejercicio anterior próximo a los dos puntos, el objetivo establecido en la Ley de Igualdad de alcanzar el 40 por ciento en 2015 hoy parece totalmente irrealizable. De hecho, sólo cinco empresas han aumentado el número de consejeras en este ejercicio –Abertis, Enagas, Grifols, Iberdrola y Mapfre– mientras que en los consejos de cuatro empresas no hay ninguna consejera –Endesa, Gas Natural, Sacyr y Técnicas Reunidas–. Asimismo, en once de las empresas incluidas en el Estudio no existe ninguna mujer en la alta dirección –Acerinox, Banco Popular, BBVA, BME, CaixaBank, Endesa, Gas Natural, Iberdrola, Mapfre, RE y Telefónica–

Las políticas de remuneraciones de los miembros de los consejos y de la alta dirección de las compañías resultan también totalmente discutibles y constituyen uno de los problemas más graves respecto al buen gobierno de las empresas, como hemos criticado en los análisis realizados en todas las ediciones del Estudio desde 2006. Así, en el ejercicio 2013 las retribuciones de los veinticinco consejeros ejecutivos mejor pagados de las empresas incluidas en el Estudio, incluyendo las aportaciones realizadas por las empresas a sus planes de pensiones, se situaron entre 3 y 8 millones de euros. Es decir, entre 210 y 570 veces el salario anual de más de la mitad de la población activa de nuestro país, en un contexto económico y social en el que otros cuatro millones y medio de personas están desempleadas, y durante los últimos años hemos asistido a un crecimiento descontrolado de la pobreza y de la exclusión social.

⁷³ En el informe se han analizado los datos de cuatrocientas empresas de quince países, entre las que se ha incluido a las empresas del IBEX 35.

Towards Dynamic Governance 2014. European Corporate Governance Report. H&S

Tabla 2. El Buen Gobierno de las Empresas

EMPRESA		Las comisiones de cumplimiento y control tratan las reglas de BG	Las funciones de BG se han incorporado (explícitamente) a una Comisión del CA	Existen Comisiones RS-Sostenibilidad (a) o de Buen Gobierno (b)		Las partes interesadas y la política de BG
				(a)	(b)	
Evaluación				(a)	(b)	
ABENGOA	15	•				
ABERTIS	10	•				
ACCIONA	30			•		
ACERINOX	10	•				
ACS	10	•				
AMADEUS	10	•				
B. POPULAR	20		•			
B. SABADELL	10	•				
B. SANTANDER	20		•			
BANKINTER	40				•	
BBVA	10	•				
BME	10	•				
CAIXABANK	10	•				
DIA	10	•				
ENAGÁS	20		•			
ENDESA	10	•				
FCC	10	•				
FERROVIAL	10	•				
GAS NATURAL	10	•				
GRIFOLS	10	•				
IBERDROLA	30			•		
INDITEX	10	•				
INDRA	20		•			
JAZZTEL	10	•				
MAPFRE	10	•				
MEDIASET	10	•				
OHL	20		•			
RED ELECTRICA	40				•	
REPSOL	20		•			
SACYR	10	•				
T. REUNIDAS	10	•				
TELEFÓNICA	30			•		
VISCOFAN	10	•				
NIVELES DE EVALUACIÓN		1	2	3	4	
PUNTUACIÓN		0-15	16-25	26-45	46-100	

4.

ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y SISTEMAS DE GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS RESPONSABLES

Aunque en el Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas se establece que es responsabilidad del Consejo de Administración aprobar la política y estrategia general de responsabilidad social de la empresa, así como la obligación de ejercer la función de supervisión y control del cumplimiento, por parte de la dirección ejecutiva de la compañía, de los objetivos aprobados por el Consejo: 22 de las treinta y tres empresas incluidas en el Estudio tienen una evaluación negativa –inferior a 41 puntos–, en este punto, ya que no existen evidencias observables en los IAGC sobre el papel que desempeñan sus consejos de administración en el desarrollo de las políticas responsables.

En el Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas se establece que es responsabilidad del consejo de administración aprobar las políticas y estrategias generales, entre las que se consideran de manera explícita “la política de responsabilidad social corporativa” –Recomendación número 8a.v–, así como la obligación de ejercer la función de supervisión y control del cumplimiento, por parte de la dirección ejecutiva de la compañía, de los objetivos aprobados por el Consejo en pleno en materia de responsabilidad social.

El hecho de mayor importancia es que, al igual que en los últimos tres años, en el ejercicio 2013 los avances que se han producido son mínimos y las conclusiones de la evaluación son similares a las de la anterior edición del Estudio. Es decir, veintidós de las treinta y tres empresas incluidas en el Estudio tienen una evaluación negativa –inferior a 41 puntos–, ya que no existen evidencias observables en los IAGC sobre el papel que desempeñan sus consejos de administración en el desarrollo de las políticas responsables. De acuerdo con la información facilitada en los IAGC correspondientes al ejercicio 2013, todas las empresas incluidas en el Estudio afirman que sus respectivos consejos de administración ejercen las funciones y competencias sobre las políticas de responsabilidad social que se establecen en el Código Unificado. Sin embargo, en realidad solo once de las empresas han institucionalizado las deliberaciones y los procesos de supervisión y control de las políticas de responsabilidad social en sus Consejos de Administración, encargando estas funciones a alguna de sus comisiones o creando nuevos mecanismos organizativos que permitan al Consejo realizar esta labor con un mínimo de eficacia, mientras que en otros veintidós casos no se ofrecen suficientes evidencias que permitan apoyar que se cumple la recomendación.

Solo en los casos de Acciona –Comisión de Sostenibilidad creada en 2010–, RE –Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa creada en 2009–, e Iberdrola –Comisión de Responsabilidad Social Corporativa creada en 2010–, existen comisiones específicas en el Consejo para el desarrollo de las políticas responsables⁷⁴. Asimismo, en otros casos se ha optado por el cambio de nombre de comisiones ya existentes para incluir las políticas de responsabilidad social. Telefónica, por ejemplo,

⁷⁴ Como ya se indicó en el capítulo dedicado al análisis de las políticas de buen gobierno, en 2014 Abertis ha creado en el Consejo una Comisión de Responsabilidad Social Corporativa, aunque esta decisión no modifica la evaluación del ejercicio 2013.

incluye desde 2006 las políticas responsables en la Comisión de Recursos Humanos, Reputación y Responsabilidad Social Corporativas, que ha sido sustituida en 2013 por una comisión de nueva creación: Comisión de Relaciones Institucionales, y Repsol en la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa desde 2007. Abengoa incorporó en 2010 las políticas de responsabilidad social a la Comisión de Estrategia. En el caso de Indra se asignó en 2007 a una consejera las funciones de desarrollo de la responsabilidad social, a la que deben informar las áreas ejecutivas que tienen responsabilidades en esta materia, mientras que el Banco Santander incorporó en 2009 las políticas de responsabilidad social a la Comisión Ejecutiva.

En los demás casos en los que existen evidencias sobre la incorporación de las políticas de responsabilidad social a las deliberaciones del Consejo, se han incluido las nuevas competencias en las comisiones de auditora y de cumplimiento, y de nombramientos y retribuciones, con lo que resulta difícil sustraerse a la legítima sospecha sobre la prioridad que se otorga a los objetivos de tipo administrativo y de cumplimiento formal de los requerimientos del Código Unificado sobre los planteamientos más relacionados con los necesarios cambios de políticas por parte de las empresas –Banco Popular, Banco Sabadell, ENAGÁS, FCC, Mediaset y OHL –⁷⁵.

⁷⁵ En realidad solo en los casos de Enagas y OHL se ha cambiado el nombre de las respectivas comisiones para incorporar las políticas de RSE; en el caso del Banco Popular se afirma en el IAGC que las políticas de responsabilidad social dependen de la Secretaría del Consejo de Administración, mientras que en los otros cinco casos no se ha cambiado el nombre inicial de la Comisión, aunque se indica que entre sus funciones están las que afectan a las políticas de responsabilidad social.

Tabla 3. El Consejo de Administración y las Políticas Responsables

EMPRESA		Referencias generales a la RS/ y aprobación por parte del CA de las políticas responsables	Las políticas de RS se han incorporado (explícitamente) a las comisiones de auditoría, control y cumplimiento	Las políticas de RS se han incorporado a otras comisiones del CA	Se ha creado una Comisión de Sostenibilidad y/o RS
Evaluación					
ABENGOA	60	•		•	
ABERTIS	20	•			
ACCIONA	100	•			•
ACERINOX	20	•			
ACS	20	•			
AMADEUS	20	•			
B. POPULAR	30	•	•		
B. SABADELL	30	•	•		
B. SANTANDER	60	•		•	
BANKINTER	20	•			
BBVA	20	•			
BME	20	•			
CAIXABANK	20	•			
DIA	20	•			
ENAGÁS	41	•	•		
ENDESA	20	•			
FCC	30	•	•		
FERROVIAL	20	•			
GAS NATURAL	20	•			
GRIFOLS	20	•			
IBERDROLA	100	•			•
INDITEX	60	•		•	
INDRA	60	•	•	•	
JAZZTEL	20	•			
MAPFRE	20	•			
MEDIASET	30	•	•		
OHL	41	•	•		
RED ELECTRICA	100	•			•
REPSOL	60	•		•	
SACYR	20	•			
T. REUNIDAS	20	•			
TELEFÓNICA	60	•		•	
VISCOFAN	20	•			
NIVELES DE EVALUACIÓN		1	2	3	4
PUNTUACIÓN		0-20	21-41	42-69	71-100

En cuanto a los sistemas de gestión de las políticas responsables deben destacarse los avances realizados por DÍA y Técnicas Reunidas, que en 2013 han aprobado una política de responsabilidad social, o de Viscofan que ha creado en este ejercicio una División de Medio Ambiente, Salud y Seguridad que se encarga de impulsar las políticas de sostenibilidad de la compañía. Más allá de la actualización durante este ejercicio de los planes directores o de las políticas de responsabilidad social de siete empresas –Abengoa, BBVA, Banco Popular⁷⁶, Banco Sabadell, ENDESA, Ferrovial y RE– en 2013 no se han producido cambios relevantes con relación al ejercicio anterior.

En 27 de las empresas incluidas en el Estudio existen planes directores para el desarrollo de la RSE o se han definido principios de actuación (26 en el ejercicio 2012, 24 en 2011 y 21 en 2010), y en 19 casos existen comités o comisiones ínter organizativas, en las que participan responsables de las distintas direcciones y áreas de negocio, y cuyo objetivo más importante es favorecer la implicación en el desarrollo de las políticas de responsabilidad del conjunto de la organización (20 en el ejercicio 2012, 22 en 2011 y 21 en 2010). Igualmente en 29 de las 33 empresas analizadas existen unidades, departamentos o áreas de gestión de las políticas de RSE⁷⁷. En 16 casos estos departamentos dependen de los primeros niveles ejecutivos, aunque sólo con carácter excepcional esta responsabilidad ha sido asignada como función única a un miembro del comité de dirección, mientras que en otros 13 la autoridad organizativa de estas áreas de gestión es mucho menor. Sin embargo, y a pesar de los avances que en este ámbito se han producido durante los últimos años, resulta llamativo que sólo en el caso de ocho empresas se hayan realizado esfuerzos para adaptar sus sistemas de control de gestión a los criterios normativos de la Guía ISO 26.000 aprobada hace cuatro años y que cuenta con un amplio consenso –Abengoa, Abertis, B.Sabadell, Bankinter, INDITEX, OHL, RE y Repsol.

Finalmente debe reseñarse también que en la información publicada por BME, Grifols y Jazztel no consta la existencia de un área específica que tenga la función de la gestión de las políticas responsables.

En 27 de las empresas incluidas en el Estudio existen planes directores para el desarrollo de la RSE o se han definido los principios sobre los que se basan las compañías en la adopción de decisiones. En 19 casos existen comités o comisiones ínter organizativas, en las que participan responsables de las distintas direcciones y áreas de negocio, y cuyo objetivo más importante es favorecer la implicación en el desarrollo de las políticas de responsabilidad del conjunto de la organización, y en 29 de las 33 empresas analizadas existen unidades, departamentos o áreas de gestión de las políticas de RSE

⁷⁶ Debe destacarse que en el caso del Banco Popular, además de la actualización del plan director de las políticas responsables –Plan Director 2020, para el período 2014–2020– en el ejercicio 2013 se ha creado un “Plan de Ecoeficiencia 2014–2020.

⁷⁷ En el caso de ACS en 2013 se ha diseñado un nuevo sistema integrado de gestión de las políticas responsables –Proyecto ONE–, con una definición de indicadores de control relacionados con los requerimientos sociales, ambientales y de buen gobierno del Dow Jones Sustainability Index.

Tabla 4. El Sistema de Gestión de la RSE

Existencia de un sistema integrado de gestión de las políticas responsables						
EMPRESA		No consta	Comité de RS o de Sostenibilidad	Principios de Actuación o Planes Directores de RS	Departamento y/o Área de Gestión de las políticas responsables	
Evaluación						
ABENGOA	75		•	•	•	
ABERTIS	85		•	•		•
ACCIONA	85		•	•		•
ACERINOX	20		•			
ACS	65			•	•	
AMADEUS	60			•	•	
B. POPULAR	65			•	•	
B. SABADELL	70		•	•	•	
B. SANTANDER	85		•	•		•
BANKINTER	70		•	•	•	
BBVA	75		•	•		•
BME	0	•				
CAIXABANK	30				•	
DIA	50			•	•	
ENAGÁS	65		•	•	•	
ENDESA	75		•	•		•
FCC	75		•	•		•
FERROVIAL	75		•	•		•
GAS NATURAL	65			•		•
GRIFOLS	0	•				
IBERDROLA	75		•	•	•	•
INDITEX	85		•	•		•
INDRA	85		•	•		•
JAZZTEL	0	•				
MAPFRE	65			•		•
MEDIASET	60			•	•	
OHL	70		•	•	•	
RED ELECTRICA	75		•	•		•
REPSOL	75		•	•		•
SACYR	75		•	•		•
T. REUNIDAS	50			•	•	
TELFÓNICA	65			•		•
VISCOFAN	20				•	
NIVELES DE EVALUACIÓN		1	2	3	4	
PUNTUACIÓN		0-20	21-40	41-69	70-100	

5.

PARTE 1.
EVALUACIÓN

Tabla de Evaluación						
Empresa	Informe Social y Buen Gobierno			Estrategia y Políticas (RS)	Sistema de Gestión (RS)	Evaluación Media
			Media			
ABENGOA	90	15	53	60	75	63
ABERTIS	71	10	41	20	85	49
ACCIONA	80	30	55	100	85	80
ACERINOX	41	10	26	20	20	22
ACS	60	10	35	20	65	40
AMADEUS	60	10	35	20	60	38
B. POPULAR	60	20	40	30	65	45
B. SABADELL	60	10	35	30	70	45
B. SANTANDER	75	20	48	60	85	64
BANKINTER	65	40	53	20	70	48
BBVA	71	10	41	20	75	45
BME	30	10	20	20	0	13
CAIXABANK	71	10	41	20	30	30
DÍA	30	10	20	20	50	30
ENAGÁS	80	20	50	41	65	52
ENDESA	71	10	41	20	75	45
FCC	71	10	41	30	75	49
FERROVIAL	71	10	41	20	75	45
GAS NATURAL	80	10	45	20	65	43
GRIFOLS	20	10	15	20	0	12
IBERDROLA	71	30	51	100	75	75
INDITEX	71	10	41	60	85	62
INDRA	71	20	46	60	85	64
JAZZTEL	20	10	15	20	0	12
MAPFRE	60	10	35	20	65	40
MEDIASET	60	10	35	30	60	42
OHL	65	20	43	41	70	51
RED ELECTRICA	71	40	56	100	75	77
REPSOL	80	20	50	60	75	62
SACYR	60	10	35	20	75	43
T. REUNIDAS	41	10	26	20	50	32
TELEFÓNICA	71	30	51	60	65	59
VISCOFAN	20	10	15	20	20	18

La principal conclusión de esta primera parte de la evaluación es que la situación apenas ha cambiado con relación a las dos anteriores ediciones del Estudio. Los resultados del análisis de la calidad de la información no financiera divulgada por las empresas, de las prácticas de buen gobierno, de las estrategias y políticas de responsabilidad social y de los sistemas de gestión adoptados, son los siguientes: Cuatro empresas, obtienen una puntuación que se considera crítica en esta primera parte de la evaluación (BME, Grifols, Jazztel y Viscofan) –intervalo de 0–20 puntos–, que corresponde a un desarrollo mínimo de los criterios analizados (12 empresas en 2006, 8 en 2007, 4 en 2008 y 2009, 5 en 2010 y 2011 y 4 en 2012). Siete se sitúan en el segundo nivel, para el intervalo de 21–40 puntos (Acerinox, ACS, Amadeus, CaixaBank, DÍA, MAPFRE y Técnicas Reunidas), que es considerado insuficiente, de acuerdo con los criterios metodológicos de evaluación comparativa adoptados (6 en 2006, 10 en 2007, 11 en 2008, 3 en 2009, 1 en 2010, 4 en 2011 y 5 en 2012). En el siguiente nivel –intervalo 41–60 puntos– se han situado catorce empresas, cuyos resultados corresponden a desarrollos que ya resultan satisfactorios (13 en 2006, 10 en 2007, 14 en 2008, 20 en 2009 y 2010 y 14 en 2011 y 2012), mientras que en el nivel inmediato superior, –intervalo de 61–80 puntos– que corresponde a un grado de desarrollo notable, se ha clasificado a ocho empresas (4 en 2006, 3 en 2007, 4 en 2008, 4 en 2009, 7 en 2010, 8 en 2011 y 9 en 2012) –Abengoa, Acciona, B. Santander, Iberdrola, INDITEX, Indra, Red Eléctrica y, Repsol.

Es decir, 19 empresas obtienen la misma puntuación que en la anterior edición del Estudio. En cinco casos se produce una reducción en la puntuación y en el mismo número de casos –otras 5 empresas– la puntuación mejora, también de manera muy discreta. Sólo en el caso de dos empresas –DÍA y Técnicas Reunidas– se produce un avance notable con relación al ejercicio anterior en los distintos criterios de evaluación –de 10 y 14 puntos respectivamente–, aunque en la evaluación su puntuación es inferior al intervalo que se considera satisfactorio.

El resultado general de la evaluación en esta primera parte del Estudio muestra una situación preocupante de falta de avances y, en algunos casos, de retroceso en el proceso de integración de los requerimientos de responsabilidad a los modelos de negocio y enfoques de gestión de nuestras mayores empresas, así como un verdadero debilitamiento del compromiso con los objetivos de las políticas públicas de la UE de cambio hacia un modelo de desarrollo más equilibrado entre las dimensiones económicas, sociales y ambientales de las actividades y decisiones empresariales, aunque formalmente se sigue proclamando en los discursos empresariales.

Así, la información social, ambiental y de buen gobierno que someten al escrutinio público las empresas del IBEX35 sigue presentando numerosas deficiencias, y el diagnóstico realizado en la Propuesta de Directiva europea sobre la información no financiera y la información sobre la diversidad: “la información es de baja calidad y no satisface adecuadamente las

El resultado general de la evaluación en esta primera parte del Estudio muestra una situación preocupante de falta de avances y, en algunos casos, de retroceso en el proceso de integración de los requerimientos de responsabilidad en los modelos de negocio y enfoques de gestión de nuestras mayores empresas

necesidades de los usuarios”, sigue siendo aplicable a nuestras mayores empresas⁷⁸. Asimismo, hemos criticado también la falta de dinamismo que caracteriza al gobierno de las sociedades, reducido en muchos casos a un proceso estrictamente administrativo de cumplimentar los apartados o epígrafes de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades, pero sin una verdadera voluntad de cambio o de un verdadero compromiso con los requerimientos de responsabilidad que plantean los poderes públicos y el conjunto de la sociedad para hacer frente a los problemas y desafíos a los que se enfrentan las grandes empresas en este segundo decenio del siglo XXI, como son, por ejemplo, los que afectan a la discriminación de la mujer en el acceso a los máximos órganos de decisión y de gestión de las empresas, o los relacionados con las políticas de remuneraciones de la alta dirección y de los miembros de los consejos de administración, que resultan simplemente escandalosas en un contexto histórico de crisis y de crecimiento sin control de las desigualdades económicas.

Sin embargo, debe añadirse que las razones de esta situación de paralización de los procesos de cambio no responden a una sola causa, sino que existen también otros factores que desbordan las capacidades de decisión de las propias empresas y a los criterios estándar de funcionamiento del mercado. Aunque desde comienzos de siglo, especialmente después de la publicación en julio de 2001 del Libro Verde sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, el debate público sobre las relaciones entre la economía y la sociedad ha recibido un extraordinario impulso por parte de las instituciones europeas, los datos que muestran la fragilidad y la pérdida de impulso reformista⁷⁹ de los poderes públicos en todos los países miembros de la UE para realizar los cambios necesarios en los modelos de negocio y de gestión de las empresas europeas son poco discutibles. Tampoco lo es que hoy la

⁷⁸ Como se ha explicado en epígrafes anteriores, aunque la Propuesta de Directiva fue publicada en la primavera de 2013, la gran mayoría de las empresas incluidas en el Estudio no han realizado modificaciones en su modelo de informe social, ni han incorporado a los informes publicados en 2014 ninguno de los criterios contemplados en los nuevos enfoques sobre la transparencia y rendición pública de cuentas, a pesar del intenso debate que ha tenido lugar en Europa sobre las insuficiencias de la información contenida en los informes sociales o memorias de sostenibilidad durante los últimos años.

⁷⁹ En la Comunicación de la Comisión Europea de 27 de octubre de 2010 –“Hacia un acta del mercado único. Por una economía social de mercado altamente competitiva”, COM (2010) 608 final–, se anunciaba, por ejemplo, que se adoptarían iniciativas en el ámbito del buen gobierno y de la responsabilidad social de las empresas cuyo objetivo, se afirma en la Comunicación era “redefinir el papel de la empresa en la economía actual”. Cuatro años después este encomiable objetivo es solamente una frase perdida en un documento que prácticamente nadie recuerda.

agenda de reformas que puede asociarse a la RSE ya no es una cuestión prioritaria en la agenda europea y que, de alguna forma, este cambio en las prioridades institucionales está teniendo un efecto de parálisis de las iniciativas de las empresas orientadas a incorporar la idea general de responsabilidad a sus estrategias (ER), a sus decisiones (DR) y a sus actividades (AR).

⁸⁰ En las últimas ediciones del Estudio hemos descrito la Agenda de RSE como un ambicioso programa de transformación del orden económico y social que se ha configurado durante los últimos treinta años, con la que se propone una ampliación sin precedentes de las responsabilidades de las empresas de titularidad privada en función de principios como el interés público, la distribución más equitativa de la riqueza, la transparencia y formas de rendición de cuentas en el mismo sentido que se exige a las instituciones públicas, o la integración en los procesos de decisión de las empresas, junto a los criterios tradicionales de rentabilidad y beneficios, de la consideración y control de los efectos medioambientales de las actividades productivas y económicas, así como de los objetivos de cohesión y desarrollo social definidos en los procesos de política pública.

Parte 2

POLÍTICAS
RESPONSABLES
Y RESULTADOS DE
GESTIÓN

RSE

6.

POLÍTICAS RESPONSABLES Y RESULTADOS DE GESTIÓN

Como se expone en el Anexo metodológico, en la segunda parte de proceso de evaluación se analizan las políticas y resultados de gestión, de acuerdo con diez tipos de indicadores:

1. La contribución de la empresa al esfuerzo de creación y calidad del empleo
2. La igualdad de oportunidades y la lucha contra toda forma de discriminación
3. La contribución de la empresa al desarrollo territorial y a la cohesión social
4. Los salarios y beneficios sociales, la participación económica y equidad
5. Las condiciones laborales; conciliación entre la vida personal y las exigencias del trabajo; salud y seguridad en el trabajo y seguridad en el empleo
6. La inversión en capital humano y las políticas para el desarrollo de las capacidades, el aprendizaje permanente y la empleabilidad de los trabajadores
7. El esfuerzo general de inversión en I+D y el fomento de la utilización sostenible de los recursos naturales
8. Los sistemas de gestión medioambiental utilizados por las empresas
9. Los productos y servicios que responden a las necesidades sociales y los esfuerzos de cambio para favorecer una producción y consumo responsables
10. La actuación responsable de la empresa en todos los países y su contribución a los objetivos de desarrollo impulsados por las instituciones internacionales

En esta segunda parte del proceso de evaluación han sido excluidas BME, Grifols, Jazztel y Viscofan que han obtenido una puntuación inferior a 21 puntos en la primera parte del Estudio. Este resultado crítico – intervalo de 0–20 puntos– indica que estas empresas no satisfacen los requerimientos mínimos de transparencia, calidad de la información no financiera que presentan en sus informes y la consideración de los factores ambientales, sociales y de buen gobierno, así como de gestión de las políticas de responsabilidad social que han sido definidas en el Estudio como requerimientos esenciales de las políticas responsables.

Es decir que los esfuerzos desarrollados por estas empresas para adaptar su enfoque de gestión a los requerimientos de responsabilidad y sostenibilidad son todavía insuficientes, y que los sistemas organizativos de gestión de los Factores ASG (Ambientales, Sociales y de Buen Gobierno) son todavía excesivamente embrionarios y no garantizan la unidad de criterios, ni la necesaria coordinación de las distintas áreas de la organización para alcanzar unos resultados congruentes con los objetivos de gestión de las distintas dimensiones de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). Como se ha explicado en las anteriores ediciones del Estudio, en esta parte de la investigación se aplican también los mismos criterios de análisis que hemos consolidado durante los últimos años, y sólo son evaluados los indicadores sobre los que se proporcionan datos e informaciones completas y representativas de los resultados y logros conseguidos por las empresas en las dimensiones analizadas. En este sentido, para la evaluación de un determinado indicador es imprescindible que los datos e informaciones facilitadas en los informes sean exactas, verificables, pertinentes y utilizadas en el contexto y el lugar adecuado, además de representativas de los resultados y logros conseguidos, que son requerimientos generalmente utilizados en los sistemas de evaluación social, ya que las informaciones parciales o que pueden ser mal interpretadas son una fuente de incertidumbre que afecta a las conclusiones de la investigación y reduce la validez de la exactitud de las evaluaciones al hacer imposible el proceso de comparación de los resultados.

6.1 La contribución de la empresa a la cohesión económica, social y territorial

Indicador 1.

Contribución de la empresa al esfuerzo de creación y calidad del empleo

La economía europea necesita un impulso de su modelo productivo que le permita alcanzar el principal objetivo definido en la Estrategia de Lisboa: un crecimiento sostenible y equilibrado a largo plazo en términos económicos, sociales y medioambientales. Este es, además, la condición sine qua non para la pervivencia del Estado del Bienestar, el principal factor de diferenciación, y seña de identidad del modelo económico europeo. El largo periodo de crecimiento negativo que ha supuesto la Gran Recesión 2008-2013, ha afectado profundamente, y de manera muy negativa, a la generación de empleo, a lo que se ha sumado el debilitamiento de la relación entre el crecimiento y la creación de empleo de calidad, según ha puesto de manifiesto la OIT⁸¹. De acuerdo con ésta, en 2009, un año después del inicio del periodo recesivo, más del sesenta por ciento de los países desarrollados habían experimentado un crecimiento del empleo a tiempo parcial involuntario. Y no sólo eso, también de otras formas de trabajo precario, tales como los contratos de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, e, incluso, algunas formas de trabajo por cuenta propia (p.e. la figura del “falso autónomo”).

⁸¹ Ver OIT (2012). “Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo”. Ginebra..

A finales de 2013, la Comisión Europea anunciaba un presupuesto de trescientos veinticinco mil millones de euros destinados a la política de cohesión y crecimiento, así como la lucha contra el cambio climático, la dependencia energética y la exclusión social, todos ellos elementos claves de la Estrategia Europea 2020, al tiempo que insta a los Estados miembros a centrar sus esfuerzos en la inversión en capital humano y en la mejora de la cohesión social.

En el caso de España, la OCDE, constata para 2014 una recuperación de la economía nacional, consecuencia de las reformas estructurales acometidas⁸². El PIB ha comenzado a crecer, el crecimiento del desempleo se ha desacelerado, y los costes laborales unitarios han caído, mejorando la competitividad de las empresas. No obstante lo cual, el desempleo de larga duración sigue siendo muy alto, con un elevado número de parados sin suficiente preparación para aprovechar la incipiente recuperación. El sector público, por su parte, no ha corregido la tendencia negativa que se produjo durante la recesión; las tasas de desempleo se han triplicado desde el 2007 hasta el período actual, y el Gobierno ha aumentado en solo un 10% el presupuesto de ayuda a la búsqueda de empleo.

Efectivamente, la tasa de población desempleada en la economía española durante el 2013 ha sido del 26,1% (Eurostat), siendo superada únicamente por Grecia (27,5%), situándose la media europea en un 10,8% (EU-28). Muy alejada, por tanto, de los países europeos con menor porcentaje de la población activa desempleada (Noruega, con un 3,5%, o Austria, con un 4,9%).

En todo caso, la destrucción de puestos de trabajo ha continuado durante el 2013, si bien con menor intensidad que en el ejercicio anterior. Mientras en 2012 la economía española perdió un 4,8% de empleo equivalente a tiempo completo (Contabilidad Nacional Trimestral de España), la reducción fue “solo” de un 3,4% en 2013. En cuanto a las características estructurales del desempleo nacional, los datos de Eurostat nos sitúan a la cola de Europa. En efecto, la tasa de desempleo de larga duración se ha situado en el 13% durante 2013, más del doble que la tasa europea (5,1% para EU-28), y siendo superados de nuevo únicamente por Grecia (18,5%).

Por si este indicador no fuera suficiente para mostrarnos los aún altos niveles de precariedad laboral, el ratio de temporalidad respecto del total de contratos, mejoró muy ligeramente, 23,1%, respecto de 2012 (23,4%); el ratio de parcialidad, sin embargo, sí tuvo un incremento significativo, pasando del 14,5%, en el 2012, al 15,8% en el ejercicio analizado. Asimismo, las empresas de trabajo temporal, ETT, gestionaron un 10,3% más de contratos y el 2,9% de trabajadores contratados que en el periodo anterior. La población activa, en fin, cayó un 1,1% respecto de 2012, lo que implica una caída del número de activos de alrededor de un cuarto de millón.

En esta coyuntura tan adversa del mercado de trabajo, debería esperarse el mayor esfuerzo posible por parte de las empresas que se consideren responsables en la creación de empleo, sin que ello obstaculice su viabilidad económica. Sin embargo, los datos de la Central de Balances

⁸² Ver OECD (2014). “OECD Economic Survey: Spain 2014”. OECD Publishing.

del Banco de España revelan que la rentabilidad neta del activo neto se incrementó durante 2013 en un 6%, mientras que el apartado Gastos de Personal continuaba mostrando un retroceso significativo. En particular, las empresas del IBEX 35 ganaron en 2.013 un total agregado de 19.005 millones de euros, lo cual supone un incremento respecto al ejercicio anterior del 57% (tras excluir a Bankia del cálculo para evitar distorsiones). La virtuosa secuencia: más beneficios, más inversión, más empleo, no parece pues haber sido un rasgo característico del comportamiento de nuestras empresas líderes en esta coyuntura.

Tabla 1. Contribución al esfuerzo de creación y calidad del empleo.

Empresa	Evaluación 2013	Plantilla 2013		Variación 2013/12 (%)		Contratos indefinidos (% plantilla 2013)		Variación 2013/12 (en puntos porcentuales)	
		Total	España	Total	España	Total	España	Total	España
ABENGOA	35	24.748	6.689	3,4	-1,9	45,0		1,7	
ABERTIS	24	16.962	3.686	49,6*	-9,6	93,7	89,5	13,7	1,5
ACCIONA	60	34.108	20.256	3,7	2,0	84,3		1,8	
ACERINOX	26	6.983	2.396	-3,7	-28,3		92,6		0,7
ACS	0	157.689	43.853	-2,9	-12,2	60,3		-1,3	
AMADEUS	1	12.121		9,8		85,0		5,0	
B POPULAR	32	16.027	14.179	-2,9	-3,3	99,1		0,1	
B SABADELL	67	18.077	17.171**	15,9	15,5				
B SANTANDER	27	182.958	26.417	-2,0	-16,0	96,6	93,5	0,3	-1,0
BANKINTER	79	4.088	4.088	0,5	0,5	96,0	96,0	-0,6	-0,6
BBVA	51	109.305	31.207	-5,7	-4,1	94,5	97,7	1,6	1,2
CAIXABANK	67	31.948	29.780	-2,2	-2,2	99,8	99,9	0,0	0,0
DIA	67	46.512	22.517**	5,6	16,1	86,3		1,8	
ENAGAS	92	1.149	1.149	2,8	2,8	96,9	96,9	-0,2	-0,2
ENDESA	32	22.995	11.166	0,8	-3,2	97,5		0,4	
FCC	13	63.256	45.968	-21,5	-4,9	20,5		-16,2	
FERROVIAL	34	66.088	36.348	22,7	8,8	82,2		3,2	
GAS NATURAL	75	16.323	9.196	-5,5	-0,9	95,6	99,0	-0,1	
IBERDROLA	72	30.532	11.337	-0,6	-1,1	98,6	98,9	0,2	0,1
INDITEX	74	128.313	40.184	6,6	1,8	80,0	80,0	-2,0	-2,0
INDRA	45	38.548	20.700	-0,1	-3,9	86,9	87,2	1,9	-4,9
MAPFRE	64	36.280	10.503	2,0	-2,5	97,1	99,3	-0,5	0,3
MEDIASET	56	1.308	1.308	-3,8	-3,8	98,5	98,5	0,9	0,9
OHL	67	23.795	8.457	20,0	18,2	53,7		-3,8	
REE	89	1.745	1.672	2,6	1,6	99,8	99,9	-0,1	-0,1
REPSOL YPF	53	24.214	17.193	0,9	0,9	90,8		0,4	
SACYR V.	84	23.465	15.314	6,3	6,8	52,4	79,7	-0,3	3,8
TÉCNICAS REUNIDAS		7.885	5.440	13,0					
TELEFÓNICA	24	126.730	34.604	-4,9	-6,5	93,9	94	-0,7	

*:Consolida empresas de Brasil y Chile; **: adquisición o absorción de empresas

En la tabla 1 se recoge la contribución al esfuerzo de creación de empleo por parte de las empresas, así como de su calidad, y contiene dos subindicadores (creación de empleo, y porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de la plantilla, como variable proxy de calidad en el trabajo), a los que se asigna una ponderación de 2/3 y 1/3 respectivamente. Utilizamos como cifra de referencia para la evaluación del primer subindicador (nivel mínimo satisfactorio), la creación de empleo equivalente a tiempo completo para el conjunto de la economía española, y que en 2013 fue negativa (-3,4%) respecto del año anterior. Por su parte, el porcentaje de contratos indefinidos para el conjunto de asalariados de las empresas españolas en 2013, fue del 76,9%, considerándose dicho porcentaje como el nivel de referencia (mínimo satisfactorio) para el segundo subindicador. Se evalúan únicamente las empresas que proporcionan datos para España.

De las 28 empresas evaluadas solo 11 crearon empleo en España en 2013, mientras que en otros dieciséis casos se produjo una reducción de la plantilla. La destrucción de empleo en nueve de estas últimas empresas se hizo aún con mayor intensidad que la media de la economía española (-3.4%)

Pues bien, como puede observarse en la tabla 1, tan solo once empresas, de las 28 evaluadas en este subindicador (un 40%) crearon empleo en España en 2013, mientras que dieciséis lo destruyeron. De éstas últimas, nueve (cuatro, en el año anterior) lo hicieron aún con mayor intensidad que la media de la economía española (-3,4%). Entre las empresas que más han aumentado el empleo, destacan OHL, Dia, B. Sabadell, Ferrovial y Sacyr, si bien en algunos casos, como, por ejemplo, Dia y B. Sabadell, deben tenerse en cuenta la adquisición o absorción de otras empresas. El comportamiento más negativo en términos de empleo en España lo han tenido Acerinox, B Santander, ACS y Abertis. Por lo que respecta a la calidad del empleo (porcentaje de contratos indefinidos sobre el total), solo 16 empresas (el 55%) proporcionan datos para su plantilla en España, si bien todas ellas superan ampliamente la cifra de 76,9%, media para el conjunto de España. Destacan REE y Caixabank, que alcanzan casi el 100% de contratos indefinidos sobre el total.

La evaluación global de este indicador 1, muestra que 17 empresas (60% de las 28, que han podido ser evaluadas en este indicador) igualan o superan el nivel considerado como mínimo satisfactorio (41 puntos), de las cuales, nueve alcanzan el notable, y tres (Enagas, REE y Sacyr) el sobresaliente

Indicador 2.

Igualdad de oportunidades y lucha contra toda forma de discriminación

La igualdad de oportunidades se relaciona directamente con el principio de no discriminación, tanto desde una perspectiva de género, como de nacionalidad, raza, religión, grado de discapacidad, edad, o cualquier característica diferencial del individuo. En el ámbito europeo, por ejemplo, los ciudadanos pueden interponer recurso judicial frente a comportamientos que impliquen una discriminación directa o indirecta, habiéndose consagrado, además, el principio de igualdad como un objetivo prioritario de la Unión Europea (UE) en los Tratados de Amsterdam y Lisboa.

La discriminación en el trabajo impacta directamente en el poder adquisitivo de los excluidos del sistema, y puede materializarse en menores salarios, amenazas o violencia, menosprecio del empleado, barreras a la promoción interna, o en la simple prohibición tácita de acceso a determinados puestos de trabajo. Y no se trata solo de problemas de carácter personal. La exclusión de individuos que son potencialmente productivos, es un fallo del sistema económico en su conjunto, que impide alcanzar su máximo potencial, y que genera un impacto negativo en su productividad media⁸³.

La OIT ha advertido que durante esta larga recesión, la discriminación laboral ha aumentado. Una opinión que concuerda con los resultados del estudio realizado por la London School of Economics (LSE), con datos del mercado laboral británico, en el que se valida la hipótesis de que la discriminación laboral tiene un componente contra-cíclico⁸⁴. Razón por la cual se aboga por la instrumentación de políticas activas de empleo y de discriminación positiva, que reequilibren la tendencia “natural” del mercado de trabajo. Aunque este estudio se centra esencialmente en factores raciales, sugiere que dicho fenómeno sea extrapolable a otro tipo de características causantes de discriminación, como la edad o el género.

Puesto que las empresas son los principales empleadores en una economía de mercado, un elemento indiscutible de su responsabilidad social guarda relación directa con sus políticas y prácticas orientadas a la protección del derecho básico de no discriminación. Razón por la cual en este indicador se valora la incorporación a las plantillas de colectivos susceptibles de sufrir discriminación laboral: mujeres, jóvenes, mayores, y discapacitados.

La Carta de la Mujer y la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010–2015 suponen el marco de referencia de la política europea en favor de la igualdad entre géneros, y en el que uno de sus principales ámbitos de actuación es la consecución de la igualdad en el mercado de trabajo, así como el mismo nivel de independencia económica para mujeres y hombres. Para que esto último sea un hecho, en la Estrategia Europa 2020, se fija como objetivo que la tasa de actividad femenina alcance el 75%.

Pues bien, en la España de 2013 (según datos de la EPA), la tasa de actividad femenina se encontraba en el 53,9%, una cifra bastante alejada del objetivo europeo, y muy por debajo del 66,4% que representa la tasa de actividad masculina. Sin embargo, las tasas de desempleo apenas difieren en poco más de un punto porcentual, al situarse la tasa de paro masculina en el 25,6%, y la femenina en el 26,7%, lo cual sugiere que la

⁸³ Ver Fredman, S. (2013). “Anti-discrimination laws and work in the developing world: A thematic overview”. Background Paper for the World Development Report 2013. World Bank.

⁸⁴ Ver Johnston, W., Lordan, G. (2014). “When Work Disappears: Racial Prejudice and Recession Labour Market Penalties”. CEP Discussion Paper No 1257, LSE. London.

discriminación por motivos de género se concentra con mayor intensidad en la potencial incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En el índice Global Gender Gap Report, 2014 del Foro Económico Mundial, España ocupa la posición vigésimo novena, de un total de 142 países. Sin embargo, al considerar sólo el apartado relativo a participación en el mercado de trabajo, nuestro país queda relegado al puesto 53.

El colectivo de los jóvenes es otro de los grupos que mayor impacto ha sufrido durante la recesión. Cuando la población activa española ha descendido en los últimos tres años (2011-13), los menores de 30 años explican la mayoría del descenso, con una pérdida de 784.000 activos (casi 1.200.000, si consideramos los menores de 35 años). Y aun así, a pesar de ello, su tasa de desempleo ha seguido creciendo, hasta alcanzar en el 2013 un 42,4% (EPA).

En cuanto a las personas mayores de 55 años, la tasa de desempleo también ha empeorado, situándose en el 19,4%, más de dos puntos porcentuales por encima del valor del ejercicio anterior. A diferencia de lo que sucede en el desempleo juvenil, en este tramo de edad la población activa se ha visto incrementada, probablemente debido a la necesidad de búsqueda de nuevas fuentes de ingresos familiares.

Finalmente, el colectivo de discapacitados representa un 4,8% de la población española en edad de trabajar (2012), según datos de la Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad (INE). Lo que significa, que la tasa de actividad de las personas con discapacidad sería, extrapolando, cuarenta puntos inferior a la de la población sin discapacidad (36,6% vs 77%), siendo la tasa de paro para este colectivo del 33,1%. El porcentaje de asalariados con discapacidad en las empresas de 50 o más trabajadores del sector privado es del 2,0%, porcentaje que apenas cubre el mínimo legal fijado por la LISMI.

Otros colectivos también serían susceptibles de ser incorporados a este indicador, como por ejemplo, los inmigrantes. Sin embargo, la información disponible en las memorias de sostenibilidad de las empresas analizadas no permite un análisis armonizado de dicho colectivo. De igual modo, podríamos aplicar dicha explicación a víctimas de violencia de género, personas en procesos de reinserción (drogodependientes, ex-convictos) u otras minorías sociales.

Tabla 2. Igualdad de oportunidades y lucha contra toda forma de discriminación.

Empresa	Evaluación 2013	Mujeres (% plantilla 2013)			Jóvenes (< 30 años) (% plantilla 2013)			Mayores (>55 años) (% plantilla 2013)			Discapacitados (% plantilla 2013)		
		Total	España	Variación 2013/12 (en puntos para España)	Total	España	Variación 2013/12 (en puntos para España)	Total	España	Variación 2013/12 (en puntos para España)	Total	España	Variación 2013/12 (en puntos para España)
ABENGOA		15,7			31,2			12,0			0,4		
ABERTIS	14	34,9	30,3	0,6	23,0			8,0				1,3	0,2
ACCIONA	26	31,3	34,7	-3,0	13,0			27,4 c			3,6	3,1	0,2
ACERINOX	30		5,5	-0,1		4,6	-1,2		37,1 c	1,3		4,4	
ACS		14,8									0,8		
AMADEUS		30,8*									1,0		
B POPULAR	8	37,2	36,6	0,4	5,9			24,8 c					
B SABADELL	18	49,8	49,2	-0,7	3,4			9,8			0,9		
B SANTANDER	23	55,0	41,0	-6,5	10,5 a	3,1***a	-0,3	13,9 c	19,9 c	-0,8	2,9	1,4***	
BANKINTER	44	50,8	50,8	-0,4	10,7	10,7	-3,2	6,4	6,4	0,9	1,2	1,2	0,1
BBVA	15	52,6	46,6	0,6	8,2	0,5	-0,2	24,7 d	37,2 d	-0,7	0,8		
CAIXABANK	30	50,9	50,7	1,2	2,4	2,4	-1,5	4,6	4,6	-2			
DIA											0,3		
ENAGAS	43	22,8	22,8	0,4	19,4 b	19,4 b	-1,1	16,4	16,4	0,4	4,5	4,5	3,0
ENDESA	10	21,1	21,3	0,1	22,4 b			16,2			1,0	0,9	0,1
FCC	5	21,6	23,4	0,0	17,5			6,7			1,4		
FERROVIAL		28,2											
GAS NATURAL	18	29,4	29,2	0,5	22,9 b	18,4 b	-2,6	28,0 c	30,7 c	0,2		2,1	0,5
IBERDROLA	9	23,6	17,8	0,2	14,1	7,2	-1,8	31,4 c	39,6 c	1,8			
INDITEX	32	78,1	77,0 **	-1,0								1,3	-0,6
INDRA		36,1			29,5			3,2			0,9		
MAPFRE	21	54,6	48,6	0,3							1,1		
MEDIASET	32	49,6	49,6	0,2	3,8	3,8	-1,5	3,6	3,6	0,8	0,5	0,5	0,1
OHL	14	29,8			21,0			11,8			2,0	2,5	0,2
REE	18	23,1	23,1	0,4	0,4	0,4	0,1 a	11,5	11,5	1,1	0,7	0,7	0,1
REPSOL YPF	23	32,0	32,2	0,6	15,9			21,3			2,7	2,7	0,1
SACYR V.	32	34,2	47,1	-1,0		6,7	-1,4		32,1 c	2,4 c		2,2	-0,1
TÉCNICAS REUNIDAS		30,5									0,4		
TELFÓNICA	13	38,3	38	6,0	20,6			5,3			0,8	0,8	0,0

*: solo plantilla fija; ** estimación; *** Europa Continental;

a: menores de 25 años; b: menores de 35 años; c: mayores de 50 años; d: mayores de 45 años; e: mayores de 40 años

Cerca de dos tercios de las empresas evaluadas han aumentado el porcentaje de mujeres en su plantilla. En el caso de los jóvenes, solo once empresas suministran información, y prácticamente todas ellas experimentan una variación negativa respecto al ejercicio 2012. En el caso de las personas mayores de 55 años solo once empresas suministran información, aunque solo han podido ser evaluadas cinco, y por lo que se refiere a las personas con discapacidad, quince empresas facilitan una información completa y en la mayoría de los casos la valoración es más positiva que en el ejercicio anterior

El indicador global en la tabla 2 refleja la situación de las empresas del IBEX respecto de la igualdad de oportunidades y lucha contra la discriminación, y está compuesto por cuatro subindicadores. Cada uno de ellos tiene un peso ponderado del 25%. En estos últimos se recogen los esfuerzos realizados por las empresas para integrar diversos colectivos con dificultades de inserción laboral. En el caso de las mujeres en la plantilla de las empresas, se considera que alcanzan el mínimo nivel satisfactorio cuando la tasa de ocupación femenina iguala al porcentaje de mujeres en el total de las personas ocupadas en España (45,6 %, según la EPA 2013) mientras que alcanza la máxima puntuación aquellas cuya tasa de empleo femenino alcanza o supera el 50% del total de la plantilla. En cuanto a los jóvenes menores de 30 años, el nivel mínimo satisfactorio se obtiene al igualar la tasa que estos alcanzan en el conjunto de la economía española (14,1%).

Por lo que respecta a los mayores de 55 años, se considera como nivel mínimo satisfactorio, el 14,6% que es su peso relativo en el conjunto de los ocupados en la economía española en 2013. Por último en el apartado del trato a la discapacidad, se considera como nivel mínimo satisfactorio disponer de un 2% de aquellos en plantilla, de acuerdo con el indicativo que aparece en la legislación vigente (LISMI), y se considera que la máxima puntuación corresponde a las empresas que duplican, o más, esta cifra.

El primer subindicador, porcentaje de mujeres en la plantilla española, es aquel sobre el que un número mayor de empresas informan: 21 (un 72% del total, el mismo que el año anterior). De las cuales, casi dos tercios mejoran su comportamiento respecto del año anterior. En el caso de los jóvenes, solo once empresas suministran información, siendo evaluadas únicamente nueve (31%), debido a que las otras dos no utilizan el criterio de clasificación estándar (menores de 30 años), y prácticamente todas ellas experimentan una variación negativa respecto del año 2012.

Asimismo, respecto de los mayores de 55 años, once empresas (38%) suministran información, pero también aquí existe una alta heterogeneidad en el intervalo de edad utilizado, razón por la cual sólo se han evaluado cinco (17%) de aquellas, si bien la mayoría de estas refleja una variación positiva respecto a 2012.

Por último, por lo que se refiere a los discapacitados, quince empresas (algo más de la mitad) suministran información y la variación respecto de año anterior es positiva en su gran mayoría.

Al igual que en años anteriores, la información suministrada para todos los subindicadores es más completa en lo que se refiere a la empresa en su conjunto, que la referida a España, especialmente en el caso de los jóvenes y los mayores. Pues bien, por lo que respecta a la participación femenina, ocho empresas (28% del total, y el 40% de las que informan), las mismas que el año anterior, alcanzan o superan el nivel mínimo considerado como satisfactorio, destacando Bankinter, Caixabank,

e Inditex, que alcanzan la máxima puntuación, seguidas de cerca por Mediaset, B. Sabadell, y Mapfre, con sobresaliente; Sacyr, con notable, y el BBVA, aprobado.

En el caso de los jóvenes, ninguna empresa alcanza el nivel mínimo satisfactorio, y solo dos de ellas (Bankinter e Iberdrola) alcanzan o superan el nivel crítico (21 puntos). Por lo que respecta a los mayores de 55 años, solo Enagas supera el nivel mínimo satisfactorio, y REE, el nivel crítico. Las demás se sitúan por debajo de este último. En fin, en el grupo de personas discapacitadas, siete empresas (24%) rebasan el nivel mínimo satisfactorio, (una mejora significativa respecto del año anterior): Enagas y Acerinox se sitúan en cabeza con la máxima puntuación, seguidas de Acciona y Repsol, con notable.

En resumen, 22 empresas (76%) han podido ser evaluadas en este segundo indicador, y solo dos de ellas, Bankinter y Enagas, superan el nivel mínimo satisfactorio, constatándose, de nuevo, un ligero retroceso respecto del año 2012.

Indicador 3.

Contribución de la empresa al desarrollo territorial y a la cohesión social

Las instituciones europeas siempre han fijado como prioridad la consecución de mayores grados de cohesión social dentro de las regiones y países componentes de la Unión, así como el papel activo que las empresas deben jugar para lograrlo. Dinamarca ha sido uno de los países pioneros en la búsqueda de compromisos reales por parte de las empresas en pro del desarrollo territorial. En 1998, el Ministerio de Asuntos Sociales fundaba el 'Copenhagen Centre', una institución financiada por fondos públicos, que actuaba de catalizadora de proyectos de colaboración entre el sector público y el privado. En el foco del programa central, existía la idea de que el sector público no puede resolver los graves problemas sociales por sí solo, y que la solución más adecuada debe pasar por la colaboración con los sectores empresariales radicados en el territorio.

Este tipo de relaciones público-privadas, denominadas 'partenariados locales', deben cumplir una serie de condiciones⁸⁵ con objeto de diferenciarlas de otras instituciones y colaboraciones, de carácter más informal. El partenariado debe poseer una estructura organizativa para la toma de decisiones y el despliegue de sus acciones. En primer lugar, debe existir una coalición de intereses y un compromiso de los diferentes agentes implicados, con una agenda común y un programa pluridimensional. Y en segundo lugar, los objetivos de dicho partenariado deben concentrarse en la lucha contra el desempleo, la pobreza, la exclusión social y la promoción de la cohesión social. En este sentido, en nuestro Estudio, hemos ampliado los objetivos de esta figura jurídica,

⁸⁵ Ver Geddes, M. (1998). "Local Partnership: A Successful Strategy for Social Cohesion?". European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, p.15.

para incorporar proyectos de tipo educativo, sanitario, tecnológico, e investigación (siempre dentro del espíritu de los partenariados locales tendentes a mejorar las condiciones sociales a nivel territorial) y que involucran a instituciones públicas, privadas, del tercer sector, y a la sociedad civil, en general.

Aunque este tipo de organización en pro de la cohesión social, puede tener aspectos negativos derivados de un excesivo clientelismo (Estivill, 2001)⁸⁶, sin embargo, también tiene muchos efectos positivos, consecuencia de la dinamización de la sociedad civil que aquella produce, así como su implicación en los mecanismos de reducción de la exclusión social.

En todo caso, este tipo de iniciativas son especialmente efectivas cuando los problemas derivados del déficit de cohesión social se concentran en colectivos sociales específicos, y en comunidades locales concretas, siendo las alianzas público-privadas las que mejor están pertrechadas para la solución de tales problemas. La responsabilidad social de las empresas en el desarrollo económico y la cohesión social de sus zonas de influencia, tiene en estas estrategias un interesante instrumento de actuación.

En muchos países de la Unión Europea, podemos encontrar partenariados locales con diversas dotaciones presupuestarias, dirigidos a muy diversos colectivos, y con muy variados objetivos intermedios de actuación, orientados siempre al objetivo último de mejora de la cohesión social territorial.

Tabla 3. Contribución de la empresa al desarrollo territorial y a la cohesión social.

Empresa	Evaluación 2013	Total
ABENGOA	65	CTA. Acuerdo con diversas universidades españolas y extranjeras en proyectos de I+D y formación de doctorandos (técnicos). Cooperación con la plataforma Solar de Almería, el CIEMAT y otras instituciones (NREL, CSIRO, CNRS y CSIC).
ABERTIS	65	CNIC. Alianza con Cruz Roja, Generalitat de Catalunya, Ayuntamientos de Barcelona, Valencia, entre otros. Convenios y cátedras con diversas universidades, FEDEA, y ENPC-IFSTTAR: Proyectos OASIS, PAQUET VERD y SafeTRIP.
ACCIONA	80	CTA. CNIC. CIEMAT. Diseño de un plan de salud y bienestar con la colaboración del CNIC, CSD y Fen. Fundación INTEGRRA para personas en exclusión social. Convenio de colaboración con la Fundación ONCE y Fundación Cruz Roja. Acuerdos con sindicatos y el Ministerio de Sanidad en Planes de igualdad. Cooperación con la Organización Mundial del Turismo. CITA Alzheimer, Centro de Investigación y Terapias Avanzadas.
ACERINOX	65	CTA. Proyectos del programa INNPRONTA (ayudas a fomento de al cooperación público-privada en Investigación industrial en áreas estratégicas), Colaboración con la Agencia Andaluza de la Energía y diversos acuerdos con universidades.

⁸⁶ Estivill, J. (2001). Spain: A New Approach. En Benington, J., Geddes, M. (eds.), "Local Partnership and Social Exclusion in the European Union: New Forms of Local Social Governance?", Routledge, Oxon.

ACS	30	Colaboración con Universidades, Centros Tecnológicos, ONCE y diversas fundaciones. Convenio de colaboración con el Patrimonio Nacional, el Real Patronato sobre Discapacidad y la Fundación ACS para la eliminación de barreras físicas y arquitectónicas.
AMADEUS	10	Acuerdo con MIT (USA), Instituto N. Politécnico de Grenoble, Alianza con la Organización Mundial del Turismo.
B POPULAR	20	Convenios ICO (líneas de crédito solidarias). Acuerdos con Universidades y Escuelas de negocios. Colaboración con Ministerio de Vivienda Plan de Rehabilitación (2009–2012). Acuerdo con ICEX (Instituto Español de Comercio Exterior) y CESCE (Crédito a la Exportación).
B SABADELL	25	Colaboración con diversas ONGs y Fundaciones, líneas ICO de crédito solidarias. Aporte de inmuebles al fondo social de viviendas del Gobierno español. Fondo Urquijo de Inversión Ética y Solidaria.
B SANTANDER	95	CTA. CNIC. PTC en España. Diversos proyectos de investigación y más de 50 convenios con universidades (Programa Univesia) y otros centros de investigación. Financiación al BEI para préstamos jóvenes parados. Cooperación con el Gobierno en la Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013–2016
BANKINTER	35	Programa Akademia (Convenios con universidades para innovación). Colaboración con diversas instituciones y fundaciones para la integración laboral y personas con discapacidad. Proyecto World Community Grid. COCEMFE. Fundación innovación
BBVA	80	CNIC. CNIO. Alianzas con diversas fundaciones. Plan INTEGRA. Momentum Project. Nuevo Plan Estratégico de RRC 2013–2015. Colaboración Institut de recerca biomèdica de Catalunya
CAIXABANK	25	Programas de Vivienda Asequible y Alquiler Solidario. Colaboración CECA para el fondo social de viviendas estatal. Convenios ICO. Colaboración con diversas ONGs
DIA		
ENAGAS	30	Colabora con la Fundación de Investigación Leucemia. Acuerdo Fundación Juan XXIII para la integración social de discapacitados. Cooperación Real Instituto Elcano para estudios estratégicos de energía. Colaboración con FUNSEAM (sostenibilidad energética y ambiental).
ENDESA	75	CTA. CNIC. Programa de Conservación de la Biodiversidad con gobiernos de las CCAA. Programa ECOELCE y ECOchilectra, para la recogida de residuos. Convenios con el Ministerio de Medio Ambiente, el Centro Tecnológico Forestal de Catalunya y la Sociedad Española de Ornitología. Fundación IREC (Institut de Recerca en Energia de Catalunya). Acuerdo de colaboración con el Centro de Investigación sobre Sostenibilidad Energética (CISE), en Chile.
FCC	35	Convenios con WWF–España, Fundaciones. Miembro del Consejo Asesor del Fondo de Cooperación para Agua y Saneamiento de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Proyecto IISIS en colaboración con los centros tecnológicos. Cooperación con diversas universidades y EOI
FERROVIAL	30	Proyectos IMPACTO e INNPRONTA del Ministerio de Economía: Sistema de control y seguimiento del riesgo ambiental (ICM). Colaboración con ONGs, sindicatos y otros agentes en proyectos y actividades relacionadas con el desarrollo social, la conservación del medio ambiente y la seguridad laboral. Proyectos de colaboración con universidades y CCAA. Programa de seguimiento de cambio global en parques nacionales (España). Convenio MIT
GAS NATURAL	75	CTA. CNIC. Colaboración con instituciones públicas (fundaciones, universidades y CCAA). Cooperación con el IRTA (Catalunya). Participa en el Pacto por la biodiversidad del Ministerio español de Agricultura
IBERDROLA	61	CTA. Convenios con Administraciones Públicas y ONGs. Acuerdo de colaboración sobre biodiversidad con la Sociedad Española de Ornitología y con el Ministerio de Medio Ambiente.

INDITEX	70	CNIC. Colaboración institucionalizada con la Universidad de Santiago sobre seguridad de producto y salud. Adhesión a organismos internacionales para políticas de gestión medioambiental y de recursos naturales: Better Cotton Initiative y The CEO Water Mandate. Acuerdos con distintas universidades españolas
INDRA	70	CTA. Colabora con centros de investigación, Universidades y escuelas de negocio. Creación cátedras de Tecnologías Accesibles para personas con discapacidad: Proyectos Headmouse, Virtualkeyboard, MOVI-MAS. Colaboración con ONGs y otras asociaciones
MAPFRE	10	Diversos convenios de colaboración con organismos públicos a través de la Fundación Mapfre. Centro de investigación de CESVIMAP.
MEDIASET	10	Alianzas con diversas ONGs y fundaciones. Colabora Asociación Nacional de Transplantes, ONT
OHL	30	Cátedra RSE Universidad Carlos III. Colaboración con diversas universidades (24) y centros tecnológicos (16). Colaboración con diferentes Fundaciones y Asociaciones. Colaboración en Grupo de Investigaciones Termoenergéticas (GIT) de la Universidad Politécnica de Madrid.
REE	45	Convenio con el Ministerio de MA reducción emisiones de hexafluoruro de azufre. Colaboración con diversas universidades españolas. Convenio marco CSIC. Consorcio con Universidades para el desarrollo de tecnologías de producción. Acuerdos con CCAA. Pacto por la Biodiversidad del M. Agricultura
REPSOL YPF	65	CNIC. Colabora con diversas universidades y AA.PP (a través de su Fundación) Asociación con la Fundación ONCE y participación en proyectos con la AECID.
SACYR V.	65	CTA. PTC en España. Proyectos de investigación y convenios con diversas universidades y otros centros de investigación (CIEMAT, CEDIANT, INDEA...)
TEC REUNIDAS	25	Colabora Fundación P. Maragall contra Alzheimer, y con diversas universidades. Becas INICIA para inserción laboral jóvenes en la empresa
TELEFONICA	85	CNIC. CTA. Proyecto Generaciones Interactivas para el uso responsable de las TIC entre los jóvenes (programa EducaRed) de Fundación Telefónica. Colaboración con diversas universidades (cátedras Telefónica). Y con el M. Industria y M. Sanidad en el Programa e-Health.

En el indicador sobre la contribución de la empresa al desarrollo territorial y a la cohesión social, quince de las empresas evaluadas alcanzan o superan el nivel mínimo satisfactorio establecido en el proceso de evaluación. En dos casos -B. Santander y Telefónica- la calificación es de sobresaliente, y otras cuatro empresas obtienen una calificación de notable

Todas las empresas, excepto Dia, han podido ser evaluadas en este indicador. Algo más de la mitad (15) alcanzan o superan el nivel mínimo satisfactorio, un resultado inferior al obtenido en los dos últimos años. Dos de ellas (B. Santander y Telefónica) alcanzan el sobresaliente, rozando éste, Acciona y BBVA. Obtienen notable alto Endesa y Gas natural, y cuatro, notable. En fin, otras cuatro no alcanzan el nivel crítico.

6.2 La calidad del trabajo

Indicador 4.

Los salarios y beneficios sociales, la participación económica y equidad

El debate sobre las disparidades individuales en renta y riqueza ha tomado un nuevo impulso recientemente, tras la aparición de “Capital in the Twenty-First Century”, de Thomas Piketty. Según éste, cuando en el largo plazo, la tasa de retorno del capital es mayor a la tasa de crecimiento económico, se produce una acumulación de la riqueza que terminaría por ocasionar inestabilidades sociales y económicas.

Sin embargo, esta hipótesis no es totalmente novedosa, o al menos, no por lo que respecta a sus resultados finales. En los trabajos del profesor Alesina (Universidad de Harvard), ya se constataba que aquellas sociedades con mayor equidad, son también más estables, social y políticamente, por lo que se disponen de condiciones más favorables para garantizar la eficiencia del mercado. Y aquí es donde la propuesta de Piketty sobre la puesta en marcha de un sistema impositivo global que grave la riqueza de forma progresiva, permitiendo una mejor redistribución de la misma y una mejora significativa de la equidad, tendría su plena justificación.

La medición de la desigualdad en una economía puede realizarse a través del índice de Gini, que evalúa el grado de dispersión, o concentración, de la distribución de la renta. Valores cercanos a cero reflejan sociedades cuya renta es distribuida de forma totalmente igualitaria, mientras que valores cercanos a 100 muestran economías totalmente desigualitarias. Según datos del Banco Mundial, el índice de Gini para España (2.010) tomaba un valor de 36, un valor similar al del Reino Unido (38), mientras que Noruega y Dinamarca presentaban valores cercanos a 27, indicando una distribución de la renta más equitativa en estos países en comparación a España.

Al margen del activismo impositivo o de la intensidad del gasto social de los gobiernos con fines redistributivos, nosotros proponemos una actitud más responsable por parte de las empresas, de tal forma que las rentas del capital cedan parte de su participación en el valor añadido a las rentas del trabajo en origen.

El cuarto indicador refleja esta estructura de salarios y beneficios sociales, participación económica y equidad, distribuidos, a su vez, en tres subindicadores, con igual ponderación (un tercio del total del indicador cada uno). El primero de ellos (Tabla 4.a) analiza la existencia, o no, de sistemas retributivos que complementen el salario (planes de pensiones, “bonus”, dirección por objetivos, (DPO), u otro tipo de sistemas de retribución complementaria, monetaria o en especie. Según el informe de la consultora de recursos humanos Hays Group, (“Guía del Mercado Laboral 2013. Un análisis global de tendencias y salarios en España”), un 56% de las empresas encuestadas pagaba retribución variable a la mayor parte de sus empleados, siendo los objetivos de tipo individual (69,7% de los casos), por resultados de empresa (52,4%), de equipo (36,2%), o derivados de una valoración del rendimiento individual (34,1%). Respecto a los beneficios en especie, los más comunes son el coche de empresa, la formación externa, seguro médico, y dietas. Un 16,5% de las empresas declaró no ofrecer ningún beneficio a sus empleados.

Pero no sólo la existencia de complementos salariales y beneficios sociales es importante para mantener la equidad del sistema socioeconómico, sino también para mejorar la propia rentabilidad de la organización. La consultora Towers Watson, en su informe de 2014 (“Global Talent Management and Rewards Study”), concluye que dos tercios de las empresas entrevistadas presentan problemas para atraer a los candidatos mejor cualificados, mientras que más de la mitad de las empresas tienen

problemas para retener a sus mejores empleados. Las recomendaciones para solucionar dichos problemas pasan por establecer un buen sistema retributivo, incluyendo los beneficios sociales.

En el segundo subindicador (Tabla 4.b) se consideran las retribuciones medias para los distintos niveles y funciones de la empresa, habiendo definido el ratio entre las retribuciones de la alta dirección, y las del empleado medio, como el indicador de desigualdad interna. Esta métrica está inspirada en la “norma Tinbergen”, que establece que si el mayor salario de una empresa excede en más de cinco veces el menor salario, puede generar ineficiencias en la propia organización. Según los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2012, los directores y gerentes recibían una ganancia media anual que excedía más de dos veces el salario medio nacional. La proporción de trabajadores con ganancia baja se situó en el 17,2%, una leve reducción respecto al 18,9% del ejercicio anterior. Por su parte, un 45,4% de los empleados ganaban menos del doble del salario mínimo interprofesional, SMI, mientras que sólo un 9,6% ganaba más de cinco veces el SMI.

En la tercera tabla (Tabla 4.c) se analiza la desigualdad de género, considerando el número absoluto y la proporción de mujeres en el Consejo de Administración (CA), y en la Alta Dirección, (AD). La Estrategia para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2010–2015 de la Comisión Europea ya indicaba que existe en la mayoría de los Estados miembros una infra representación de las mujeres en los puestos de decisión, especialmente en los niveles altos. Y todo ello a pesar de que los estudios apuntan a que la diversidad de género mejora la eficiencia, existiendo un relación positiva entre la presencia de mujeres en puestos directivos y la rentabilidad empresarial.

En España, la Ley de Igualdad de 2007 establecía en su artículo 75 que las sociedades obligadas a presentar cuentas de pérdidas y ganancias no abreviada, debían procurar que en su Consejo de administración se diera la paridad entre hombres y mujeres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley (es decir, durante el ejercicio 2015), mientras que la recomendación 15 del Código de Buen Gobierno Corporativo, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), recomendaba a las sociedades con escasa presencia femenina en sus Consejos, que hicieran un esfuerzo deliberado por buscar posibles candidatas cada vez que debiera cubrirse alguna vacante en el Consejo. Considerando la presencia femenina en los puestos máximos de representación en 2013, mucho deberían acelerarse los procesos de cambio para que, en 2015, aquellas dispusieran de Consejos equilibrados en términos de género.

Tabla 4.a. Participación económica y otros beneficios sociales.

Empresa	Evaluación 2013	Participación Económica	Otros beneficios sociales
ABENGOA	29	Retribución flexible Plan de pensiones	Asistencia social, seguro de vida y accidentes, servicios médicos y diversos servicios al empleado.
ABERTIS	29	Retribución flexible Plan de pensiones	Cobertura médica, seguro de vida y/o accidentes y otras ayudas sociales al empleado.
ACCIONA	27	Retribución variable Plan de pensiones	Ayudas sociales a empleados.
ACERINOX	29	Retribución flexible Plan de pensiones	Seguro de vida, médico y de accidente. Ayudas sociales al empleado.
ACS	29	Retribución flexible Plan de pensiones	Seguro de vida y accidentes y de asistencia médica, otras ayudas sociales al empleado.
AMADEUS	27	Retribución flexible Plan de pensiones	Diversas ayudas sociales.
B POPULAR	30	Retribución flexible Plan de pensiones	Plan Concilia, seguros de vida y accidentes, ventajas de financiación y otras ayudas sociales.
B SABADELL	28	Retribución flexible Plan de pensiones	Seguros de vida y otras ayudas sociales y financieras.
B SANTANDER	29	Retribución flexible Plan de pensiones	Seguro de vida, fondo asistencial complementario y otras ayudas sociales y financieras.
BANKINTER	30	Retribución variable Plan de pensiones Retribución flexible	Seguros y diversas ayudas sociales.
BBVA	28	Retribución variable Plan de pensiones	Ayudas sociales y financieras a empleados.
CAIXABANK	29	Retribución variable Plan de pensiones	Ayudas sociales y financieras a empleados. Póliza sanitaria
DIA		Retribución variable Plan de pensiones	
ENAGAS	29	Retribución variable Plan de pensiones	Seguros médicos, de vida e invalidez y otras ayudas sociales a empleados y familiares estudiando.
ENDESA	29	Retribución variable Plan de pensiones	Asistencia médica, pólizas de seguros y diversas ayudas sociales.
FCC	28	Retribución variable Plan de pensiones	Seguros y ayudas sociales a empleados
FERROVIAL	7	Retribución variable	Ayudas sociales a empleados.
GAS NATURAL	30	Retribución variable Plan de pensiones Retribución flexible	Seguros, asistencia médica y diversas ayudas sociales.
IBERDROLA	29	Retribución variable Plan de pensiones	Seguro médico y diversas ayudas.
INDITEX	23	Retribución variable Plan de pensiones parcial	Plan de maternidad/paternidad especial y otras ayudas sociales. Seguro de accidentes y de enfermedad
INDRA	30	Retribución flexible Plan de pensiones Retribución variable	Complementos retributivos por enfermedad y accidente y otra Ayudas sociales
MAPFRE	29	Retribución variable Plan de pensiones	Seguros de salud y vida, ayudas financieras y otras ayudas sociales a empleados
MEDIASET	9	Retribución variable	Seguros médico, de invalidez y fallecimiento. Y otras ayudas sociales.
OHL	9	Retribución flexible	Seguros de vida y accidente y otras ayudas sociales.

REE	29	Retribución variable Plan de pensiones	Seguros de vida y médico para empleados, complementos retributivos en caso de ILT y otras ayudas sociales
REPSOL	30	Plan de pensiones Retribución variable Retribución flexible	Seguros médicos, de vida, de accidente, y otras ayudas sociales y financieras
SACYR	30	Retribución variable. Plan de pensiones parcial Retribución flexible	Seguros médicos, de vida y accidentes, y otras ayudas sociales.
TECNICAS REUNIDAS	29	Retribución variable Plan de pensiones	Seguros médicos, de vida y accidentes, y otras ayudas sociales y financieras
TELEFONICA	28	Retribución variable Plan de pensiones	Seguros médicos y otras ayudas sociales.

Tabla 4.b. Equidad Salarial.

Empresa	Evaluac. (b) 2013	Total Salarios Alta Dirección 2013 (miles de euros)	Número de Miembros Alta Dirección 2013	Salario Medio Alta Dirección (SMAD) 2013 (euros)	Gastos Totales Personal (millones de euros)		Salario Medio Personal (SMP) (euros)		Ratio SMAD/ SMP	
					2013	2012	2013	2012	2013	2012
ABENGOA	0	14.656	18	814.222	758,4	709,6	30.643	29.657,0	26,6	24,0
ABERTIS	12	6.366	14	454.714	664,9	609,2	39.202	53.776	11,6	9,1
ACCIONA	0	25.121	31	810.355	1.334,4	1.325,4	38.420,0	39.636,2	21,1	15,1
ACERINOX	23	1.523	4	380.750	352,1	371,8	50.235,4	50.989,2	7,6	8,9
ACS	17	24.638	52	473.808	8.340,0	8.681,0	52.750,1	53.317,4	9,0	8,2
AMADEUS	4	13.789	12	1.149.083	846,0	772,0	68.726,6	68.896,9	16,7	16,3
B POPULAR	24	5.182	12	431.833	946,7	949,7	58.787,3	57.355,7	7,3	8,1
B SABADELL	11	4.472	6	745.333	1.098,2	996,0	60.522,5	63.715,7	12,3	8,2
B SANTANDER	0	72.673	23	3.159.696	10.069,0	10.323,0	54.644,1	54.883,2	57,8	58,7
BANKINTER	33	2.050	8	256.250	356,8	342,5	86.956,6	83.882,8	2,9	4,0
BBVA	0	17.897	13	1.376.692	5.588,0	5.467,0	50.965,3	48.725,1	27,0	28,0
CAIXABANK	14	12.781	12	1.065.083	3.421,5	2.426,3	107.749,7	74.685,5	9,9	14,6
DIA	0	3.210	9	356.667	820,3	781,5	17.635,0	17.751,0	20,2	
ENAGAS	33	2.812	10	281.200	85,5	79,0	72.597,0	69.272,1	3,9	3,8
ENDESA	0	10.844	12	903.667	1.043,0	1.763,0	44.909,5	76.489,2	20,1	11,1
FCC	0	6.951	9	772.333	1.995,6	2.154,9	31.442,6	39.543,9	24,6	16,9
FERROVIAL	0	11.211	13	862.385	2.351	2.142,0	35.573,7	38.639,0	24,2	22,3
GAS NATURAL	8	8.855	12	737.917	861,0	871,0	52.243,6	49.856,4	14,1	19,2

IBERDROLA	5	7.614	6	1.269.000	2.384,0	2.391,0	77.847,9	77.669,5	16,3	14,0
INDITEX	0	17.344	21	825.905	2.697,7	2.547,7	20.892,9	21.062,0	39,5	31,9
INDRA	0	7.339	7	1.048.429	1.481,4	1.429,4	38.247,6	36.065,5	27,4	31,5
MAPFRE	11	2.071	4	517.750	1.574	1.536,4	43.384,7	43.120,9	11,9	12,0
MEDIASET	31	9.176	23	398.957	104,9	109,3	74.454,5	76.420,8	5,4	4,2
OHL	0	3.945	6	657.500	670,9	652,3	28.038,3	32.746,3	23,5	17,5
REE	33	664	2	332.000	127,3	129,1	72.654,0	75.472,6	4,6	3,4
REPSOL YPF	3	11.458	8	1.432.250	2.019,0	1.977,0	82.935,7	81.942,8	17,3	13,0
SACYR V.	15	3.506	11	318.727	768,1	744,4	32.719,9	33.714,0	9,7	8,6
TÉCNICAS REUNIDAS	33	4.492	13	345.538	439,1	381,5	89.854,0		3,8	
TELEFONICA	0	12.130	6	2.021.667	7.208	8.569,0	56.876,8	64.110,3	35,5	

Tabla 4.c. Equidad de Género.

Empresa	Evaluación 2013	Mujeres en Alta Dirección 2013			Mujeres en el Consejo de Administración, 2013		
		Nº	%	Var (13/12) (absoluta)	Nº	%	Var (13/12) (puntos)
ABENGOA	16	2	11,1	0	3	20,0	2,4
ABERTIS	13	1	7,1	1	3	17,6	12,6
ACCIONA	20	5	16,1	0	4	30,8	0,0
ACERINOX	4	0	0,0	0	1	6,7	0,0
ACS	5	2	3,8	0	1	5,9	0,0
AMADEUS	12	3	25,0	0	1	9,1	0,0
B POPULAR	11	0	0,0	0	3	17,6	2,6
B SABADELL	18	2	33,3	1	2	14,3	1,0
B SANTANDER	13	1	4,3	0	3	18,8	0,0
BANKINTER	18	3	37,5	2	1	10,0	0,0
BBVA	9	0	0,0	0	2	14,3	0,0
CAIXABANK	13	0	0,0	0	4	22,2	-4,1
DIA	19	2	25,0		2	20,0	
ENAGAS	15	1	10,0	1	3	20,0	4,6
ENDESA	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0
FCC	15	0	0,0	0	5	28,0	0,0

FERROVIAL	7	1	7,7	0	1	8,3	0,0
GAS NATURAL	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0
IBERDROLA	15	0	0,0	0	4	30,0	13,3
INDITEX	13	4	19,0	0	1	11,1	-11,1
INDRA	16	1	14,3	0	3	21,4	0,0
MAPFRE	10	0	0,0	0	3	15,0	0,0
MEDIASET	8	3	13,0	0	1	6,7	0,0
OHL	10	0	0,0	0	2	16,7	0,0
REE	18	0	0,0	-1	4	36,4	0,0
REPSOL YPF	16	2	25,0	-1	2	12,5	-0,8
SACYR V.	3	1	9,1	0	0	0,0	0,0
TÉCNICAS REUNIDAS	0	0	0,0		0	0,0	
TELFÓNICA	4	0	0,0	0	1	5,6	0,0

Tabla 4. Salarios y beneficios sociales, participación económica y equidad.

Empresa	Evaluación Global 2013	Evaluación (a)	Evaluación (b)	Evaluación (c)
ABENGOA	45	29	0	16
ABERTIS	54	29	12	13
ACCIONA	47	27	0	20
ACERINOX	56	29	23	4
ACS	51	29	17	5
AMADEUS	43	27	4	12
B POPULAR	65	30	24	11
B SABADELL	57	28	11	18
B SANTANDER	42	29	0	13
BANKINTER	81	30	33	18
BBVA	37	28	0	9
CAIXABANK	56	29	14	13
DÍA	19		0	19
ENAGAS	77	29	33	15
ENDESA	29	29	0	0
FCC	43	28	0	15

FERROVIAL	14	7	0	7
GAS NATURAL	38	30	8	0
IBERDROLA	49	29	5	15
INDITEX	36	23	0	13
INDRA	46	30	0	16
MAPFRE	50	29	11	10
MEDIASET	48	9	31	8
OHL	19	9	0	10
REE	80	29	33	18
REPSOL YPF	49	30	3	16
SACYR V.	48	30	15	3
TEC REUNIDAS	62	29	33	0
TELEFÓNICA	32	28	0	4

En el subindicador 4.a, la mayor ponderación corresponde a los planes de pensiones, utilizándose como variables complementarias otras participaciones en los beneficios económicos de la empresa. Asimismo se tienen en cuenta otras ayudas en “especie” de carácter social, bajo el epígrafe de “otros beneficios sociales”.

Todas las empresas, menos Dia, han podido ser evaluadas en este subindicador, y el 90% superan el nivel considerado mínimo satisfactorio, el mismo porcentaje que en el año anterior, situándose una amplia mayoría en el nivel de sobresaliente. El ranking lo encabezan B. Popular, Bankinter, Gas Natural, Indra, Repsol y Sacyr. Únicamente tres empresas (Mediaset, OHL y Ferrovial) no llegan a alcanzar el nivel crítico.

Por lo que respecta a la equidad salarial (tabla 4b) que mide el grado de desigualdad interna en el seno de las empresas, se ha considerado como índice aproximado de ésta, el ratio entre el salario medio de la alta dirección y el salario medio del resto de la plantilla. A efectos de evaluación, y siguiendo la metodología utilizada en anteriores informes, se ha considerado que una empresa obtiene la máxima puntuación cuando la retribución media de la Alta Dirección es igual o inferior a cinco veces el salario medio del resto de la plantilla (“norma Tinbergen”⁸⁷); alcanza un nivel satisfactorio cuando no llega a rebasar el doble de esta cifra; y cuando dicho ratio cuadriplica o más dicha cifra se le puntúa como 0.

En el indicador sobre los salarios y beneficios sociales, la participación económica y la equidad, en dieciséis casos las empresas obtienen una calificación satisfactoria, cuatro obtienen notable y en un caso la valoración es de sobresaliente -Bankinter-

⁸⁷ En realidad, la “norma Tinbergen” hace referencia al número de veces que la retribución de los altos directivos contiene al salario del empleado peor pagado. Lo que significa, que, en este informe, se utiliza un criterio menos restrictivo. Lo cual, por otra parte, no es una excepción, puesto que en los últimos años, existen iniciativas similares instrumentadas en diversos países (Suiza, EEUU, entre otros)

Todas las empresas, han podido ser evaluadas en este subindicador, pudiendo afirmarse que diecinueve de ellas (casi 2/3 del total) no alcanzan el nivel considerado como mínimo satisfactorio, quince, no llegan al nivel crítico, y doce de éstas últimas obtienen puntuación 0. El ranking de equidad salarial está encabezado por cuatro empresas (Bankinter, Enagas, REE, y T. Reunidas) que obtienen la máxima puntuación, seguidas de cerca por Mediaset. Acerinox y B. Popular, que alcanzan el notable.

Pues bien, puede afirmarse que los niveles de desigualdad salarial en las empresas consideradas se mantienen en cotas muy altas, empeorándose, incluso, en este ejercicio, la situación con respecto al año anterior.

Por último, el subindicador 4.c que recoge el grado de equidad de género presente en el interior de las empresas, integra dos variables relevantes: el porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración (al que mayor ponderación se le otorga, 2/3) y el peso relativo de éstas en la Alta Dirección (1/3). Como puede observarse en la tabla 4.c, la desigualdad de género en los puestos de mayor responsabilidad de las empresas del IBEX 35 continúa siendo muy elevada, siendo una amplia mayoría (62%) aquellas que no alcanzan el mínimo exigible.

En el caso de las mujeres presentes en el Consejo de Administración, solo 14 de las 29 empresas evaluadas (48%) igualan o superan el nivel mínimo considerado satisfactorio (15% de mujeres en el consejo). Cuatro de ellas (Endesa, Gas Natural, Sacyr, y T. Reunidas) no tienen representación femenina en aquél. Por el contrario, REE, Acciona, e Iberdrola superan el 30%, lo que es un porcentaje muy significativo, junto con FCC, que alcanza el 28%.

Por lo que respecta al peso relativo que las mujeres tienen en la Alta Dirección, la situación es aún más desoladora, puesto que en doce empresas (41%) no existe presencia femenina alguna en este nivel directivo. Y en tres de las cuales (Endesa, Gas Natural, y T. Reunidas) tampoco la había en el Consejo de Administración. Respecto de la situación en las otras diecisiete empresas, debe resaltarse que sólo Bankinter y B. Sabadell alcanzan porcentajes muy significativos en este apartado (38% y 33%), seguidas de Amadeus, Dia, y Repsol con un 25%.

En el análisis global de este subindicador 4c, solo once empresas (38%), igualan o superan el nivel mínimo satisfactorio, situándose Acciona, Dia, B. Sabadell, Bankinter y REE, a la cabeza, sin alcanzar el nivel de notable.

Para el conjunto del Indicador 4, todas las empresas han podido ser evaluadas, superando veintiuna de ellas (72%) el nivel considerado mínimo satisfactorio. De las cuales, Bankinter se sitúa a la cabeza, con sobresaliente, seguida de REE, que lo roza. Tres empresas más (Enagas, B. Popular y T. Reunidas) obtienen notable, mientras que otras tres no alcanzan siquiera el nivel crítico (Dia, OHL y Ferrovial). Debe puntualizarse, en todo caso, que la baja puntuación media obtenida en los subindicadores 4b y 4c lastran el resultado global.

Indicador 5.

Las condiciones laborales; conciliación entre la vida personal y las exigencias del trabajo; salud y seguridad en el trabajo y seguridad en el empleo.

Según Eurofound, la Agencia tripartita europea de investigación para el desarrollo de políticas socio laborales, los gobiernos europeos deben conjugar el objetivo de la creación de más y mejores empleos, con la flexibilidad laboral, la reforma de las pensiones, la gestión del tiempo, y las reformas estructurales en el mercado de trabajo. En el ámbito de la conciliación entre la vida personal y profesional, Eurofound ha venido desarrollando una labor de monitorización a través de la Encuesta de Condiciones Laborales en Europa (EWCS, en sus siglas en inglés). Desde 1990, y hasta su última edición de 2010, ésta ha permitido analizar las condiciones de trabajo de los europeos, habiendo contemplado en las últimas ediciones aspectos relativos a los riesgos psicosociales, la formación, la participación laboral, o las políticas de conciliación desarrolladas por las empresas europeas.

Los resultados de la EWCS para España, nos indican que es uno de los países europeos en los que las empresas dan menos facilidades a sus empleados para ajustar su jornada laboral, con menos del 30% de los empleados con posibilidad de fijar su propia jornada. No es de extrañar, por tanto, que apenas un 27,1% de la población española afirme que su jornada laboral se ajusta muy bien a sus compromisos sociales y familiares, tres puntos porcentuales por debajo de la media europea (EU-27). Asimismo, un 91,3% de los empleados declararon trabajar más de 40 horas semanales⁸⁸, cuando la media europea se situaba en el 87,8% de dicha cifra.

A nivel global, gracias a los resultados del Informe Randstad Award 2014, en el que se muestra a las empresas más atractivas para trabajar, en distintos países, se constata que las condiciones económicas son la prioridad en la decisión de un potencial empleado a la hora de elegir una empresa, ocupando el segundo lugar la seguridad laboral a largo plazo. En la muestra española, formada por más de ocho mil encuestados, la conciliación en el trabajo es sólo el criterio más importante para el 9%, con un 44% incorporando dicho criterio entre los cinco más importantes; la flexibilidad en el trabajo parece ser aún menos importante para los españoles, puesto que sólo para un 5% es la razón más importante para elegir un trabajo, mientras que aquella se encuentra en el top cinco de prioridades del 35% de las personas encuestadas. En cuanto a las mayores barreras percibidas por los empleados españoles a la conciliación, el informe destaca algunos aspectos relevantes, como el entorno de trabajo desfavorable, las preocupaciones del trabajo fuera de horario laboral, el exceso de trabajo, o la presión ejercida por los superiores.

Curiosamente, existen pocas referencias sobre la necesidad de los

⁸⁸ Incluye tanto trabajo remunerado como no remunerado.

empleados por sentirse en un entorno de trabajo seguro (desde la perspectiva de la seguridad física), tal vez porque ésta se considera ya como una condición inexcusable. En el Informe Anual 2013 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se especifica que durante el ejercicio se realizaron más de 113.000 órdenes de servicio vinculadas a Prevención de Riesgos Laborales, casi un tercio de las cuales corresponden a actividades no planificadas. Durante estas actividades se impusieron más de 40 millones de euros en sanciones, y se realizaron más de 100.000 requerimientos, entre los que destacan los relativos a condiciones de seguridad de los puestos de trabajo (16,3%) y a máquinas y equipos (10,5%).

Es importante, en este sentido, que las empresas dispongan de un sistema de seguridad y salud en el trabajo (SST) adecuado. Y que, además, las condiciones y prácticas de seguridad laboral de la empresa socialmente responsable excedan los mínimos legales, al tiempo que instrumenten políticas dirigidas a la valoración del empleado y su empoderamiento, como elemento clave en la productividad de la empresa. Sin contar con los significativos ahorros de costes que pueden suponer la menor rotación de empleados y la minimización de las tasas de absentismo.

Según datos del Ministerio de Empleo, durante el ejercicio 2013 se sucedieron 404.284 accidentes con baja en jornada de trabajo, una reducción del 1% respecto al 2012. El índice de incidencia, o número de accidentes acaecidos por cada 100.000 trabajadores afiliados, con la contingencia de accidentes cubierta, fue de 3.009,2 (un 2% superior al ejercicio anterior). El sector de la construcción continuó siendo el sector con mayor incidencia, aunque sigue con una tendencia decreciente, situándose en el 2013 en 6.024. Los accidentes con baja in itinere sufrieron un incremento del 1,7%, situándose el índice de incidencia en 474,5. La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social investigó casi 9.000 accidentes.

Los datos del índice de frecuencia, que mide el número de accidentes por cien millones de horas trabajadas, muestran cómo éste ha vuelto a repuntar en 2013, situándose en 1,93 (1,98, en el ejercicio anterior). Al igual que el resto de índices, el índice de frecuencia muestra comportamiento asimétricos en los diferentes sectores, desde un valor mínimo de 0,2 en actividades financieras y de seguros, hasta un de 6,6 en las industrias extractivas.

Por último, el III Informe Adecco sobre absentismo nos indica que la continuada reducción en las tasas de absentismo laboral que se ha venido observando durante la crisis económica parece haberse agotado. En el periodo 2013 ya alcanza el mismo valor que en el periodo anterior, 4,1%, y el factor determinante sería el número de horas no trabajadas por incapacidad temporal.

Tabla 5.a. Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y absentismo

Empresa	Evaluación	Índice de Frecuencia		Índice de Gravedad		Índice de Incidencia		Tasa de Absentismo	
		2013	Variación 13/12 (%)	2013	Variación 13/12 (%)	2013	Variación 13/12 (%)	2013	Variación 13/12 (%)
ABENGOA	3	15,4	2,1	0,3	2,4			2,1	-0,5
ABERTIS	30	16,6	-6,2	0,4	-20,0	30,2	-12,0		
ACCIONA									
ACERINOX	5						-28,0		-17,5
ACS	33	15,4	-55,0	0,4	-39,7	28,1	-7,2	2,1	-50,0
AMADEUS								1,6	-33,0
B POPULAR								27	31,0
B SABADELL				2,1	0,0				
B SANTANDER	0			1,0	45,0	3,3	50,0	3,7	12,0
BANKINTER	23	0,9	-31,0	0,0	-80,0			0,9	-25,0
BBVA								1,9	5,0
CAIXABANK								5,6	10,0
DIA								6,2	-22,0
ENAGAS	20	5,3	-41,1	0,3	-32,4			2,5	9,0
ENDESA	23	2,5	-14,5	0,1	-16,7			3,7	-10,0
FCC	9	23,4	-13,0	0,7	16,7	44,0	-18,0	6,0	15,0
FERROVIAL	30	21,1	-17,0	0,4	-20,0	39,9	-10,0		
GAS NATURAL	3	5,1	1,4	0,1	27,3	10,6	3,0	1,7	-20,0
IBERDROLA	0	2,5	28,5	0,1	30,0	0,4	20,0	6,4	3,1
INDITEX									
INDRA	30	3,0	-2,3	0,0	-83,3	5,0	-6,0		
MAPFRE									
MEDIASET	30	2,5	-22,1	0,0	-81,0	4,2	-22,2		
OHL	14	14,2	-19,0	0,5	4,0	2,8	-12,5	3,5	0,0
REE	33	2,5	-53,4	0,1	-55,6	4,2	-53,0	2,2	-0,5
REPSOL YPF	3	0,6	-33					2,9	3,0
SACYR V.	1	22,5	-4,1	0,6	1,9			4,0	14,3
TÉCNICAS REUNIDAS		0,3		0,0		0,0		2,7	
TELEFÓNICA									0,8

Tabla 5.b. Políticas innovadoras para la mejora del SST y las condiciones de trabajo

Empresa	Eval.(b) 2013	Medidas
ABENGOA	29	OHSAS 18001 EFQM Encuesta de clima laboral Protocolo de denuncia de acoso laboral (PDAL) Comité de SS Comisión de igualdad de trato
ABERTIS	26	OHSAS 18001 EFQM Encuesta de opinión del empleado Comité de información y consulta europeo para la relación con los trabajadores PDAL
ACCIONA	30	OHSAS 18001 EFQM PDAL Adhesión Declaración de Seul de SST
ACERINOX	18	OHSAS 18001 PDAL
ACS	27	OHSAS 18001 EFQM Encuesta de clima laboral Plan de Seguridad y Salud
AMADEUS	5	Plan de Seguridad y Salud
B POPULAR	20	OHSAS 18001 Plan de prevención de riesgos laborales
B SABADELL	16	EFQM Encuesta de clima laboral Plan Estratégico de PRL PDAL
B SANTANDER	12	Plan de prevención de riesgos laborales Modelo corporativo de salud y seguridad en el trabajo Encuesta corporativa de clima laboral
BANKINTER	12	Encuesta de clima laboral Plan de prevención de RL PDAL
BBVA	15	EFQM Encuesta de clima y laboral e índice de satisfacción empleados PDAL
CAIXABANK	26	OHSAS 18001 EFQM Encuesta de clima sociolaboral Plan de prevención de RL PDAL
DIA	3	Encuesta de clima laboral y satisfacción de empleados
ENAGAS	26	OHSAS 18001 EFQM Encuesta de clima laboral Política de prevención que incluye contratistas PDAL
ENDESA	25	OHSAS 18001 Encuesta de clima laboral Plan de Mejora del Clima Laboral Plan Safety 2011-2015 y Sistema DELFOS

FCC	25	OHSAS 18001 PDAL Encuesta de clima laboral Acuerdo Federación Internacional trabajadores de la construcción y madera
FERROVIAL	21	OHSAS 18001 PDAL Encuesta de clima laboral
GAS NATURAL	31	OHSAS 18001 EFQM Encuesta de clima laboral Plan de prevención de RL PDAL Plan Compromiso SS 2013
IBERDROLA	27	OHSAS 18001 EFQM PDAL Encuesta de clima laboral
INDITEX	31	OHSAS 18001 PDAL Plan de Seguridad y Salud Encuesta de clima laboral Acuerdo federación Internacional Sindicatos IndustriAll
INDRA	23	OHSAS 18001 PDAL Servicio de prevención mancomunado Plan de Seguridad y Salud
MAPFRE	7	PDAL Plan de Seguridad y Salud Servicio de prevención mancomunado
MEDIASET	24	OHSAS 18001 PDAL Plan de prevención de RL
OHL	33	OHSAS 18001 EFQM PDAL Plan estratégico prevención de RL y de Seguridad y Salud Acuerdo marco laboral sindical internacional
REE	29	OHSAS 18001 EFQM Sistema de evaluación de RL que incluye proveedores PDL Encuesta de clima laboral
REPSOL YPF	29	OHSAS 18001 EFQM Encuesta de clima laboral Auditoría sobre salud laboral Unidad de seguridad corporativa
SACYR V.	20	OHSAS 18001 PDAL Servicio de prevención mancomunado
TECNICAS REUNIDAS	25	OHSAS 18001 EFQM
TELEFÓNICA	20	OHSAS 18001 Encuesta de clima laboral PDAL

Tabla 5.c. Conciliación entre la vida personal y la profesional.

Empresa	Evaluación (c) 2013	Medidas de conciliación			
		Personas con jornada reducida	Apoyos a la maternidad suplementarios	Trabajo a tiempo parcial	Flexibilidad del horario de trabajo
ABENGOA	25	•	•		•
ABERTIS	25	•	•		•
ACCIONA	33	•	•	•	•
ACERINOX	7			•	
ACS	33	•	•	•	•
AMADEUS	33	•	•	•	•
B POPULAR	25	•	•		•
B SABADELL	25	•	•		•
B SANTANDER	25	•	•		•
BANKINTER	33	•	•	•	•
BBVA	33	•	•	•	•
CAIXABANK	33	•	•	•	•
DIA					
ENAGAS	33	•	•	•	•
ENDESA	33	•	•	•	•
FCC	25	•	•		•
FERROVIAL	33	•	•	•	•
GAS NATURAL	33	•	•	•	•
IBERDROLA	33	•	•	•	•
INDITEX	33	•	•	•	•
INDRA	33	•	•	•	•
MAPFRE	33	•	•	•	•
MEDIASET	33	•	•	•	•
OHL	33	•	•	•	•
REE	33	•	•	•	•
REPSOL YPF	33	•	•	•	•
SACYR V.	33	•	•	•	•
TÉCNICAS REUNIDAS					
TELFÓNICA	33	•	•	•	•

Tabla 5. Condiciones laborales, conciliación entre la vida personal y las exigencias del trabajo, salud y seguridad en el trabajo y seguridad en el empleo.

Empresa	Evaluación Global 2013	Evaluación (a)	Evaluación (b)	Evaluación (c)
ABENGOA	57	3	29	25
ABERTIS	81	30	26	25
ACCIONA	63		30	33
ACERINOX	30	5	18	7
ACS	93	33	27	33
AMADEUS	38		5	33
B POPULAR	45		20	25
B SABADELL	41		16	25
B SANTANDER	37	0	12	25
BANKINTER	68	23	12	33
BBVA	48		15	33
CAIXABANK	59		26	33
DIA	3		3	
ENAGAS	79	20	26	33
ENDESA	81	23	25	33
FCC	59	9	25	25
FERROVIAL	84	30	21	33
GAS NATURAL	67	3	31	33
IBERDROLA	60	0	27	33
INDITEX	64		31	33
INDRA	86	30	23	33
MAPFRE	40		7	33
MEDIASET	87	30	24	33
OHL	80	14	33	33
REE	95	33	29	33
REPSOL YPF	65	3	29	33
SACYR V.	54	1	20	33
TÉCNICAS REUNIDAS	25		25	
TELEFÓNICA	53		20	33

Este indicador 5 es el resultado de tres subindicadores ponderados de manera equivalente.

Con el subindicador 5.a se valora la evolución de la siniestralidad en las empresas del IBEX 35, considerándose que se alcanza la puntuación máxima (33 puntos) cuando se produce una caída en los tres índices registrados (frecuencia, gravedad e incidencia), utilizándose el índice de absentismo como variable complementaria. Si hay mayoría de índices caen, y la tasa de absentismo, también, la empresa alcanza el nivel mínimo satisfactorio (14 puntos).

Pues bien, once empresas (38% del total) no suministran información suficiente sobre siniestralidad para ser evaluadas. De las dieciocho que sí lo hacen, diez, alcanzan o superan el nivel mínimo satisfactorio, al igual que en el año anterior. A la cabeza, con la máxima puntuación, se sitúan ACS y REE, siguiéndoles de cerca otras cuatro (Abertis, Ferrovial, Indra y Mediaset), todas ellas con sobresaliente, y Bankinter, Endesa y Enagas, con notable. De las ocho restantes, a excepción de FCC, ninguna alcanza el nivel crítico en este subindicador.

En el indicador 5 seis empresas obtienen puntuaciones inferiores al nivel satisfactorio. En siete casos la calificación es de sobresaliente y en otros siete de notable

El subindicador 5.b evalúa las políticas de mejora de los sistemas de SST y las condiciones en el que se desarrolla éste. Para ello, se otorga 50 puntos sobre 100 (17 sobre 33) a aquellas empresas que disponen de un sistema específico de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), OSHAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series), mientras que se asignan 8 puntos a aquellas que disponen de la certificación EFQM, en la medida en que éste sistema de gestión de la calidad incluye un apartado específico dedicado a la SST. La evaluación se complementa con otras variables, como la existencia de Planes estratégicos, encuestas de clima laboral, protocolos de acoso, etc. sobre esta materia.

Todas las empresas han podido ser evaluadas en este subindicador, y solo cinco de ellas no alcanzan el nivel mínimo satisfactorio. De las veinticuatro que sí lo hacen, nueve (38% de éstas últimas) obtienen sobresaliente, siendo OHL, como en el año anterior, la que logra la puntuación máxima, seguida de cerca por Inditex, Gas Natural y Acciona. Otras nueve alcanzan el notable.

Por lo que respecta al subindicador 5.c que contempla las medidas de conciliación entre la vida personal y las exigencias del trabajo, los cuatro apartados que lo componen han sido ponderados por igual (25%, cada uno), considerándose que se alcanza el nivel mínimo satisfactorio cuando se cumplimentan dos de ellos. Todas las empresas, a excepción de Dia y Técnicas Reunidas, han podido ser evaluadas. Veinte empresas (casi las $\frac{3}{4}$ partes), alcanzan el sobresaliente, seis, el notable, y solo una de ellas, Acerinox, no alcanza el mínimo satisfactorio. Puede afirmarse que la situación general en este subindicador ha mejorado respecto del año anterior.

La conclusión para el indicador 5, en su conjunto, es que todas las empresas han podido ser evaluadas. Solo seis de ellas (21%) obtienen

puntuaciones inferiores al nivel satisfactorio, si bien Mapfre lo roza, al igual que el pasado año. La única de éstas que no alcanza el nivel crítico es Dia. Siete empresas alcanzan la calificación de sobresaliente, situándose en las primeras posiciones, REE y ACS, seguidas de Mediaset, Indra, Ferrovial, Endesa y Abertis, y de OHL, que roza esta calificación. Otras siete empresas alcanzan el notable.

Indicador 6

La inversión en capital humano y las políticas para el desarrollo de las capacidades, el aprendizaje permanente y la empleabilidad de los trabajadores

El reconocimiento y estímulo de las competencias y calificaciones de los trabajadores ha sido uno de los aspectos sobre los que la Unión Europea ha mostrado su especial interés en estos últimos años. No se trata solo de la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos a través del sistema formal de educación, sino también a las competencias adquiridas en el lugar de trabajo, como la formación continua y el reconocimiento de aquellos avances apreñados de modo informal. Sistemas y programas como EUROPASS, créditos ECTS (educación superior) y ECVT (vocacional y formativo), o los nuevos estándares educativos, intentan reforzar la idea de que el capital humano, su identificación y estímulo, es de suma importancia para la consecución de los objetivos de crecimiento sostenido de las regiones europeas.

Una de las tesis que el economista Gary Becker mantenía, al aplicar las herramientas de la microeconomía a la toma de decisiones, era la de la existencia de fuertes vínculos entre la inversión en educación y el éxito económico. En lugar de optar por otros activos financieros o capital físico, muchos individuos terminan invirtiendo en su propia educación, obteniendo rentabilidades en forma de mayores salarios y una mayor perspectiva de mejora económica y social.

A este respecto, cabe subrayar que, si bien Robert Solow, el gran teórico del crecimiento, resaltaba en su modelo de 1956⁸⁹ que la acumulación de capital, junto con los avances tecnológicos, eran las principales variables que explicaban dicho crecimiento económico, en un modelo posterior a éste, desarrollado por los economistas N. Gregory Mankiw, D. Romer, y D. Weil⁹⁰, se ampliaba dicha teoría, incluyendo de manera explícita la variable capital humano en el modelo. De este modo podría explicarse por qué los países menos desarrollados no convergen hacia aquellos que disponen de mayor renta per cápita, fundamentalmente por la existencia de menores tasas de inversión en capital humano.

⁸⁹ Solow, R.M. (1956). "A Contribution to the Theory of Economic Growth". Quarterly Journal of Economics, 70 (1), pp.65-94.

⁹⁰ Mankiw, N. G., Romer, D., Weil, D.N. (1992). "A Contribution to the Empirics of Economic Growth". The Quarterly Journal of Economics, 107(2), pp.407-437.

En esta línea, la Comisión Europea acierta al incluir, de acuerdo con la Estrategia Europa 2020, ocho recomendaciones clave para el Estado Español, entre las que se encuentran las relativas a la formación y a l sistema educativo, incidiendo en la mejora de los niveles de educación primaria y secundaria⁹¹. Asimismo, la Comisión, aconseja que España debe otorgar mayor relevancia en el mercado de trabajo a la formación continua, la educación vocacional, y la educación superior, además de una mejora significativa en el vínculo entre formación de los trabajadores y sus empleadores.

Una empresa socialmente responsable no puede quedar al margen de este proceso. La formación continua es además un requisito que los empleados están demandando cada vez con mayor intensidad. Otra cosa muy distinta es la calidad de dicha formación. Según el “Estudio sobre la formación de los trabajadores en Europa”, del Observatorio Cegos, realizado durante 2013, el 94% de los empleados europeos manifiesta estar bastante satisfecho o muy satisfecho con la formación recibida, mientras que en España ton sólo un 28% de los trabajadores se declaran como muy satisfechos.

La formación presencial siguió siendo la opción preferida en Europa (93%), aunque un 61% de los encuestados declararon haber realizado también formación a distancia. En el caso de los jóvenes, la formación actúa también como un incentivo potente para permanecer en la empresa. De acuerdo con otro de los estudios Cegos: “Jóvenes y Trabajo 2012”, en el que la consultora entrevistó a jóvenes de entre 20 y 30 años sobre sus expectativas, percepciones y puntos de vista sobre el mundo laboral, un 31% de aquellos considera que una política formativa más diversa e intensa sería un elemento muy positivo para su vida laboral, mientras que un 34% de los directores de recursos humanos encuestados tenía planificado poner en marcha este tipo de políticas.

Sin embargo, la inversión en capital humano por parte de las empresas españolas, parece estar en horas bajas. Atendiendo a los datos de la “Encuesta Adecco Training: Tendencias en la Formación para el Empleo 2014”, el 60% de las empresas españolas han reducido su gasto en formación; todo ello a pesar de que el 84% de éstas considera la formación como estratégica y que un 90% de los trabajadores se muestran satisfechos con ella (aunque sólo un 7,3% las valora como muy satisfactorias y que solamente un 6,4% se mostraba descontento con la formación que recibe por parte de su empresa). Para la evaluación de las acciones formativas, un 54% utiliza encuestas de satisfacción del alumno, mientras que un 28,7% utiliza el feedback de mandos, y el 9% emplea herramientas de seguimiento personalizadas.

⁹¹ Ver European Commission (2014). “Council recommendation on Spain’s 2014 national reform programme and delivering a Council opinion on Spain’s 2014 stability programme”. COM (2014) 410 final.

De hecho, las empresas españolas, según datos de la Encuesta Anual de Gasto Laboral (INE), redujeron el gasto laboral por empleado en un 0,2%, con un coste medio de 101 euros destinado a gastos de formación profesional (en 2012, fue de 102,3 euros). Naturalmente, estos gastos varían dependiendo del tamaño de las empresas, siendo en las empresas de más de doscientos empleados, de 163,3 euros, habiéndose incrementado, por tanto, esta cantidad desde los 158,4 euros en el ejercicio 2012.

Por último, según el “Barómetro IFAES de la Formación Profesional en España – Sector Privado, 2013”, basado en una muestra de 137 empresas (entre las que un 53% tiene más de 500 empleados), sólo un 25% de éstas dedica más del 1% de la masa salarial a formación (Francia destina un 2,9% como media); un 34% de las grandes empresas han reducido el gasto en formación, mientras que un 42% lo han mantenido estable en los dos últimos años.

Tabla 6. Inversión en capital humano y políticas para el desarrollo de las capacidades, el aprendizaje permanente y la empleabilidad de los trabajadores.

Empresa	Evaluación 2013	Inversión en formación (millones de euros)		Inversión en formación (€ por empleado)		Participantes en formación	
		2013	Variación 13/12 (%)	2013	Variación 13/12 (%)	2013	Variación 13/12 (%)
ABENGOA							
ABERTIS	33	5,1	45,0	317,5	-3,1	10.143	4,1
ACCIONA	21	7,0*	18,6	205,2	15,0		
ACERINOX							
ACS	52	85,7	-1,7	543,2	1,2	122.997	93,8
AMADEUS	52	6,6	-1,5	544,5	-10,3		
B POPULAR	10	1,6**	12,1	98,0	14,7		
B SABADELL	25	4,5	12,5	247,3	-4,0	15.908	4,1
B SANTANDER	56	110,9	-10,0	606,2	-8,2	179.281	0,0
BANKINTER	21	0,8	-18,2	200,0	-18,7	3.925	1,1
BBVA	36	38,7	1,3	344,0	2,6	106.026	-0,1
CAIXABANK	34	10,2	-10,5	322,3	-8,5	29.621	1,7
DIA							
ENAGAS	100	1,4	37,0	1.192,0	47,5		
ENDESA	37	9,2***	-12,4	351,0	-13,1	18.765	6,1
FCC	16	10,0	-27,8	157,7	-8,1	57.055	
FERROVIAL	20	12,9	-17,9	195,0	-31,6		
GAS NATURAL	58	10,3	14,7	631,0	21,3	15.833	-3,0
IBERDROLA						27.450	
INDITEX						94.587	

INDRA	64	27,6	-23,8	714,8	-23,8		
MAPFRE	41	14,4	16,1	396,9	13,9		
MEDIASET	22	0,3	-29,3	216,3	-18,3		
OHL	42	9,8	50,9	413,8	25,7		
REE	100	5,5	-8,3	3.154,0	-10,0	1.675	11,8
REPSOL YPF	70	19,6	3,3	810,7	2,4	18.939	4,2
SACYR V.	4	0,8	-4,0	34,6	-9,3	2.901	-20,5
TECNICAS REUNIDAS							
TELEFONICA	25	30,6	-37,7	241,5	-34,4		

*: presupuesto Universidad Acciona; **: Fundación Tripartita; ***: No se toma en cuenta el coste del personal

En el indicador 6 sobre el esfuerzo realizado en la formación de la plantilla, de las 23 empresas que han podido ser evaluadas diez alcanzan o superan el nivel mínimo considerado como satisfactorio. En dos casos con sobresaliente -ENAGAS y REE- y en otros dos con notable. Trece empresas obtienen una calificación insatisfactoria. En nueve empresas ha aumentado el volumen de recursos dedicados a la formación por empleado con relación al ejercicio anterior, mientras que en otros catorce casos ha disminuido la inversión

En el indicador 6, se utiliza como variable significativa en materia de esfuerzo en formación por parte de las empresas, el volumen de euros por empleado invertido en esta actividad. Asimismo, se utiliza como cifra de referencia la de 392 euros por empleado (resultado del cálculo realizado por la Fundación CESV para las empresas del IBEX 35 en 2013), como umbral para lograr el nivel mínimo satisfactorio, considerando que todas aquellas empresas que rebasen dicha cifra en tres veces o más, obtienen la máxima puntuación.

Pues bien, veintitrés empresa (79%) han podido ser evaluadas en este indicador, un porcentaje algo menor que en 2012, de las que diez, alcanzan o superan el nivel mínimo satisfactorio, encabezando el ranking, Enagas y REE, con la máxima puntuación, seguidas de Repsol e Indra, con notable. Las otras seis se mantienen con aprobado. De las trece restantes, con puntuación insatisfactoria, cuatro no alcanzan siquiera el nivel considerado como crítico.

En lo que se refiere al volumen de recursos por empleado destinados a formación, solo aumenta respecto del ejercicio anterior, únicamente en nueve empresas de las 23 citadas, lo que significa que la gran mayoría disminuye dicha aportación. Por último, algo más de la mitad de las quince empresas que proporcionan información sobre el número de participantes en cursos de formación, reflejan un aumento de éstos respecto de 2012.

6.3 La inversión en I+D y el desarrollo de innovaciones para contribuir a los objetivos de sostenibilidad de las políticas públicas

Indicador 7.

El esfuerzo general de inversión en I+D y el fomento de la utilización sostenible de los recursos naturales

El actual Presidente de la Comisión Europea, Jean-Claude Juncker, ha encomendado al nuevo comisario de Investigación, Ciencia e Innovación, promover la excelencia internacional de la investigación y ciencia de la UE, centrándose en la investigación aplicada como uno de sus elementos prioritarios. Al tiempo que muestra su interés por que las PYMEs participen en mayor medida que lo han hecho hasta ahora. El programa de referencia para avanzar en este objetivo es el Horizonte 2020, orientado a la potenciación del liderazgo industrial de la UE y también a la mejora de su capacidad para enfrentar los nuevos retos sociales mediante la educación, la investigación y la innovación. Todo ello, dentro de la estrategia a largo plazo de la UE, caracterizada por el logro de un crecimiento sostenido e inclusivo, que son las señas de identidad de su modelo económico y social.

En efecto, el programa Horizonte 2020 es la piedra angular de la política de investigación e innovación de la UE. Con casi 80.000 millones de euros disponibles durante el periodo 2014-2020, la Comisión busca en última instancia que la I+D+i sea una de las principales fuentes de crecimiento y creación de empleos en el territorio de la Unión. Complementando al programa Horizonte 2020, existen otros programas e instituciones que trabajan en la misma dirección, como el Euratom, el Centro Común de Investigación (JRC, en sus siglas en inglés), o la Agenda de Innovación Estratégica del Instituto de Innovación y Tecnología.

De acuerdo con el Cuadro de Indicadores de Desarrollo del Banco Mundial, en España había en 2012 un total de 2.719 investigadores en I+D, la inversión total en I+D alcanzaba el 1,30% del PIB, y existían más de 3.200 registros de patentes por parte de residentes. Unas cifras que son bajas, comparadas con la media de la UE, y mucho más si tenemos en cuenta a los países más desarrollados dentro de la Unión. En el caso de las empresas, la situación es todavía más preocupante, puesto que el gap de la inversión en I+D+i es aún mayor, sin que existan demasiadas perspectivas de que éste pueda cerrarse en el medio y largo plazo.

Según la Encuesta sobre Innovación en las Empresas realizada por el INE, durante el ejercicio 2012, el gasto en innovación se redujo hasta los 13.410 millones de euros, un 9,1% inferior al del 2011. Y, además, el 50% de dicho gasto se justifica por la innovación interna. El sector de la alta tecnología tampoco está pasando por buenos momentos. En el ejercicio 2012, su volumen de negocio descendió un 3,8%, reduciéndose, asimismo, la ocupación en un 2,4%. Uno de los pocos sectores que incrementó su nivel de actividad fue el de la fabricación de armas y

De las 27 empresas que han podido ser evaluadas en el indicador 7 sobre el esfuerzo general de inversión en I+D y el fomento de la utilización sostenible de los recursos naturales, dos tercios no superan el umbral considerado satisfactorio, y, de ellas, trece, ni siquiera alcanzan el nivel crítico (21 puntos). En cuatro casos la calificación es de sobresaliente –Abengoa, REE, Telefónica y Amadeus

municiones (36,7%), lo cual nos recuerda que los datos agregados pueden ocultar aspectos cualitativos que son relevantes a la hora de analizar las políticas socialmente responsables.

En este indicador 7 también se valora positivamente la investigación en tecnologías sostenibles y el uso adecuado de los recursos naturales. La estrategia de la UE también persigue modificar los patrones del actual modelo de desarrollo hacia una economía eficiente y basada en un bajo consumo de carbón, tal como puede comprobarse al analizar los distintos subprogramas que la conforman (por ejemplo, la Hoja de Ruta de la Energía 2050).

En España, en 2012 las empresas gastaron 2.348 millones de euros en protección ambiental, un 1,7% menos que en el ejercicio anterior, de acuerdo con los datos de la Encuesta del Gasto de la Industria en Protección Ambiental. La inversión en proyectos nuevos, por su parte, cayó un 8,8%, situándose en valores mínimos. Desde el ejercicio 2008, la inversión ha caído un 59%. De los 624 millones invertidos durante 2012, un 30,7% se destinó a la protección del aire y el clima, un 30,5% a otras actividades como la protección y descontaminación de suelos, aguas subterráneas y superficiales, reducción de ruido y vibraciones y otras actividades, y, en fin, un 11,3% a la gestión de aguas residuales, entre otros. La partida de gestión de aguas residuales es la que mayor reducción ha sufrido, con un descenso del 42%.

Tabla 7. Esfuerzo general de inversión en I+D y fomento de la utilización sostenible de los recursos naturales

Empresa	Evaluación 2013	Inversión total en I+D		Inversión en I+D por empleado		Investigación en tecnologías sostenibles
		2013 (mill. de euros)	Variación 13/12 (%)	2013 (euros por empleado)	Variación 13/12 (%)	
ABENGOA	99	426,0	497	17.213,5	480,5	Carbon Disclosure Project (CDP). Investigación en tecnologías del hidrogeno. Almacenamiento y captura de CO2, Proyectos relacionados con energía solar y bioenergía. Finalización de proyectos CENIT. Oficina de patentes y vigilancia tecnológica. Soland Center, centro de I+D+i solar. CTAER. Laboratorio Abengoa Research. Planta tecnología W2B
ABERTIS	10					CDP. Proyecto iCity. Proyecto Composec 2012-2015 (Smart cities)
ACCIONA	70	173,2	4,2	5.078,0	-0,5	Proyectos CENIT (Eolia y Azimut). Plan estratégico de innovación 2007-2015. Implantación del plan de gestión de tecnologías para la construcción sostenible. Centros de investigación tecnológica en España (Madrid, Barcelona y Pamplona)

ACERINOX	30	12,3		1.761,4		CDP. Diversos Proyectos europeos del programa RFCS (SAFFS, FLEX-PRONS, Steel Tac).
ACS	22	44,5	-9,4	282,2	-6,6	Proyecto integrado de investigación de construcción sostenible. Proyecto CLIOMAR. Desarrollo de tecnologías de optimización de gestión de residuos. Programa Skidsafe, y proyectos Tailorcrete, Rehabcar Proyecto Hysol (UE) para desarrollar un nuevo tipo de tecnología híbrida que contribuya al desarrollo sostenible. Desarrollo de modelos de negocio en el ámbito de las Smart Cities (Proyecto Sirci, Moveus y Adilux)
AMADEUS	81	514,0	17,6	42.405,7	7,1	CDP. Iniciativa tecnológica Shift 2 Rail. Participación programa IP4, ambos de la UE
B POPULAR	41	56,0		3.494,1		CDP. Carbon water disclosure (CWP.) Diversos proyectos estratégicos para mejora de la gestión del negocio bancario (SICYF)
B SABADELL	4					CDP. CWD
B SANTANDER	2					CDP
BANKINTER	2					CDP
BBVA	2					CDP
CAIXABANK	11	35,5	14,5	1.111,1	11,7	CDP
DIA						
ENAGAS	36	2,2	34,4	1.871,2	30,7	CDP. Proyecto sobre gas natural licuado en Cartagena. Proyecto de trigenización para los laboratorios y el Green Data Center de Zaragoza. Diversos proyectos de aprovechamiento energético utilizando el calor, el frío y la compresión
ENDESA	39	40,0	-52,4	1.739,5	-52,8	CDP. Diversos proyectos de I+D del VII Programa Marco Europeo. CDP Supply Chain. Programa Smart Cities y Smart Grids (proyecto Ecoflow). Proyecto Vehicle 2G. Diversos proyectos de tratamiento de residuos, sostenibilidad y eficiencia energética (Build Smart, CETIEB, Impacto Cero, CEMESMER, All-Gas. CENIT VIDA, GATE, ALMA, RAM Y DIANA.
FCC	17	18,4	-35,3	291,5	-17,6	CDP. Proyectos relacionados con la búsqueda de materias primas contra el efecto invernadero. de construcción sostenible, y de investigación en energía fotovoltaica: vehículo eléctrico. Proyectos de Nuevas Tecnologías para el tratamiento de aguas industriales: Remembrane, Elan Trainasa, Itaca, Hermes, All-Gas.

FERROVIAL	19	32,9	0,9	497,8	-17,8	CDP. Proyecto Ferrovial cambio climático 2015. Centro de Innovación Infraestructuras Inteligentes. Proyectos Europeos (OUTSMART, City Lights y TEDS4 BEE) y proyectos nacionales (SOPHIA, CIUDAD 2020). Proyecto CLIMA. Plan Adapta. Satelise
GAS NATURAL	20	11,1	10,7	682,5	17,2	CDP. Proyecto de Aprovechamiento del biogás. Proyectos DC4 Cities, Neptuno y AFOSP (tecnología eólica off shore). 3eHouses. Led Plus
IBERDROLA	73	159,2	9,8	5.214,2	10,4	CDP. Proyectos de aprovechamiento de energía solar. Investigación en Energía hidráulica. Proyectos para el desarrollo de energías renovables: Twenties-UE (e. eólica), proyectos Azimut y Vida. Proyecto Star, Grid4 EU, Green Rid (redes inteligentes). Proyecto para vehículo eléctrico: Green eMotion, Proyecto Perseo-innovación disruptiva en energía sostenible. Proyecto Discern, Advanced y Adress. Proyecto Open Foam (e. Renovables).
INDITEX						
INDRA	70	195,0	1,0	5.058,6	1,1	Ocho proyectos del VII Programa Marco UE, de los que lidera cinco: Evacuate, Peaje RTA, Spectra, Arrowhead, Smart Cities, Green ITE
MAPFRE	2					CDP
MEDIASET	2					CDP
OHL	23	9,2	80,4	386,6	50,3	CDP. Desarrollo de mezclas sostenibles medioambientalmente amigables (SMA). Proyecto Cubípedo. Programa Fotsis (Enertic, IR2B). Proyectos Arid lab, Eoplen (arenas), Nettun, Sulabu (ferrocarriles), Econet y Savi
REE	99	14,2	86,3	8.154,7	81,6	CDP. Programa Twenties (Integración de sistemas eléctricos de las energías renovables). Proyecto Agrega, Domocell y Optimate. PRICE (eficiencia energética), Almacena (e. electroquímica). CENIT verde (coche eléctrico). Diversos proyectos UE (Highway, Grid +, BEST pass)
REPSOL YPF	55	89,0	7,2	3.675,6	6,3	CDP. Proyectos de desarrollo de biocombustibles sostenibles de alta calidad. Captura y almacenamiento de CO2. Plataforma de investigación de microalgas. Proyectos de Electrificación del transporte. Centro de tecnología REPSOL.
SACYR V.	18	10,0	-9,1	426,2	-14,5	Proyecto de Biometanización de RSU. Proyecto LIFE-ETAD (UE) en el río Odiel. Proyecto Pantera (reciclaje ecológico de neumáticos)

TECNICAS REUNIDAS	18	3,0	-11,7	380,5		CDP. Proyecto CENIT Trainer 2010-2013 (purificación de metales escasos), Azimut y Liquion. Proyectos UE: Green Lyon, Ceram-pol, Reclaim. Proyecto AZIMUT
TELEFONICA	85	1.046,0	-2,3	8.253,8	2,7	CDP. Programas: M2M, FI-Ware, Smart Cities.

A los efectos de evaluación del indicador, se ha ponderado con el 75% del total de la nota la inversión que las empresas realizan en I+D, en euros por empleado, asignando el 25% restante a las actividades de investigación en tecnologías y productos sostenibles.

En el primer componente se utiliza como cifra de referencia para alcanzar el nivel mínimo satisfactorio 3.514 euros (resultado del cociente entre los gastos totales por empleado y el número de empresas analizadas, (excluyendo Amadeus para evitar distorsiones significativas en la media). Se considera que una empresa alcanza la máxima puntuación en este concepto (75 puntos) cuando dicha cifra alcanza o supera dos veces la media para el conjunto.

De las veintinueve empresas analizadas, solo dos (Dia e Inditex) no han podido ser evaluadas en este indicador. De las veintisiete restantes, dieciocho, (2/3) no superan el nivel el umbral considerado satisfactorio, y, de ellas, trece, ni siquiera alcanzan el nivel crítico (21 puntos), si bien Gas Natural, lo roza. El tercio restante, que supera el nivel satisfactorio, está encabezado, con la máxima calificación por Abengoa y REE, seguida de Telefónica y Amadeus, todas ellas con sobresaliente. Iberdrola, Acciona e Indra, alcanzan el notable.

Debe indicarse que de todas las empresas evaluadas en este indicador (27), veinte proporcionan información cuantitativa, lo que representa una leve mejora respecto del año anterior, siendo el número de empresas en las que aumenta la inversión en términos absolutos, y por empleado, el doble que el de aquellas que lo reducen.

Indicador 8.

Los sistemas de gestión medioambiental utilizados por las empresas

Los resultados del Euro Barómetro Especial publicado en Septiembre de 2014 sobre las actitudes de los ciudadanos europeos frente al medioambiente⁹² revelan que, a pesar de la crisis económica, una gran mayoría de éstos siguen considerando el medio ambiente como un factor esencial de su modelo social y económico. Los europeos, asimismo, son conscientes de que el uso eficiente de los recursos y la protección del medioambiente son motores del crecimiento económico, y no es de

⁹² European Commission (2014). "Attitudes of European Citizens towards the Environment". Special Eurobarometer 416 / Wave EB81.3 - TNS Opinion & Social.

extrañar, por tanto, que casi un sesenta por ciento de la ciudadanía opine que los factores sociales y medioambientales son igual de importantes que los de tipo económico en cuanto a la evaluación del grado de desarrollo de una economía.

La Comisión Europea ha optado por el desarrollo y la promoción de una “economía de tipo circular”, basada en el reciclaje y en la conservación de materiales valiosos, el avance hacia procesos que eviten el desperdicio de recursos, la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, y otros impactos ecológicos. Naturalmente, estos procesos requieren la creación de nuevos modelos de negocio, el eco-diseño, y las simbiosis industriales. En última instancia, las autoridades europeas esperan que la adopción de una economía circular facilite el crecimiento y la creación de empleo.

En el nivel individual, las empresas socialmente responsables deben establecer sus propios mecanismos de mejora continua a través de la implantación de Sistemas de Gestión Medioambiental (SGMA), como, por ejemplo, el estándar internacional ISO 14.000, que, a su vez, incorpora la norma 14.001:2004 (requisitos y guía de uso), 14.004:2004 (principios, sistemas, y técnicas de apoyo), 14.006:2011 (incorporación del eco-diseño), y la 14.064:2006 (gases efecto invernadero). La norma principal, que concreta a definición del SGMA en esta familia de normas, se encuentra en su versión 2.004, y está siendo revisada para lanzar una nueva versión en 2.015. En su informe anual “The ISO Survey of Management System Standard Certifications – 2013”, esta organización informa de un incremento mundial medio del 6% en la emisión de certificados según la norma 14.001, si bien algunas regiones han tenido un crecimiento superior a un 20%. Por el contrario, España, con 16.051 certificados en 2013, ha sufrido una reducción del 17,6%, respecto de 2012.

Otro SGMA de interés en el ámbito europeo, es el Reglamento Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría (EMAS, en sus siglas en inglés). Promovido por la Unión Europea en los años noventa, se desarrolló como una herramienta de uso voluntario, para que las empresas con una visión proactiva hacia la minimización de impactos medioambientales pudieran disponer de un sistema que permitiera mejorar el desempeño ecológico y financiero, a la par que informar, de forma estructurada, a las partes interesadas y a la sociedad en general, de los avances en materia medioambiental.

La implantación de EMAS no sólo está abierta a las empresas de la Unión, de los países en vías de adhesión, y del área económica común, sino también a empresas de cualquier país del mundo. En julio del 2014 había registrados 10.434 centros de trabajo, correspondientes a 3.449 empresas, de las cuales sólo un 19% son empresas de gran tamaño. España

⁹³ Milieu Ltd/Risk and Policy Analysis Ltd (2009). “Study on the Costs and Benefits of EMAS to Registered Organisations”. Study Contract No. 07.0307/2008/517800/ETU/G.2., October, 2009..

es el tercer país europeo en cuanto a número de empresas registradas por millón de habitantes (22,86), sólo superado por Austria (segundo lugar) y Chipre. En un estudio del 2.009 encargado por la Comisión Europea⁹³ se analizan los costes y beneficios del registro de una empresa al EMAS, además de los incentivos y barreras que los potenciales participantes puedan encontrar.

Entre los actuales participantes en el Registro EMAS, un 53% ya disponía de certificación en ISO 14.001 antes de disponer de aquél, mientras que un 86% conjugaban dicha norma con EMAS en su SGMA. Los costes de implantación son más elevados en empresas grandes, aunque los beneficios identificados sugieren que debe existir un retorno a dicha inversión. Sin embargo, existen opiniones que consideran que existe cierto desconocimiento de EMAS entre muchas empresas y partes interesadas, lo cual la hace menos atractiva en términos de retorno de la inversión, en comparación con ISO 14.001, que es menos costosa de implementar.

En todo caso, aquí consideramos que tanto EMAS, como ISO 14.001, son importantes en la certificación de buenas prácticas en la gestión medioambiental, por lo que en la evaluación de este indicador se considera positivo la existencia de una, o ambas de estas certificaciones (ISO y EMAS). Asimismo, se valora de forma positiva la inclusión de las acciones de la empresa en algún índice bursátil de inversión sostenible prestigioso, como el FTSE4Good y el Dow Jones Sustainability Index (DJSI); el primero, cuenta con un subíndice dedicado a las empresas del IBEX 35 (FTSE4Good IBEX Index), y la inclusión de empresas es analizada por el “Ethical Investment Research Service (EIRIS)” y su socio español Ecodes (Fundación Ecología y Desarrollo), mientras que el segundo cuenta con versiones europeas del índice (Dow Jones Sustainability Europe Index, Dow Jones Sustainability Europe 40 Index, etc).

En materia de gestión ambiental la mayoría de las empresas evaluadas obtienen una calificación alta. En trece casos sobresaliente y en otros ocho notable

Tabla 8. Sistemas de gestión ambiental.

Empresa	Evaluación 2013	Políticas, áreas y/o comités de medio ambiente.		Índices internacionales		Sistema de Gestión	
		Dir/Dep de MA	Comité y/o equipos de gestión A.	DJSI	FTSE4 Good	ISO 14001	EMAS
ABENGOA	100	•	•	•	•	•	•
ABERTIS	73	•	•	•		•	
ACCIONA	80	•	•	•	•	•	
ACERINOX	66	•	•			•	
ACS	82	•		•		•	•
AMADEUS	33	•	•	•			
B POPULAR	33	•	•		•		

B SABADELL	92	•	•		•	•	•
B SANTANDER	39	•	•	•	•		
BANKINTER	69	•	•		•	•	
BBVA	39	•	•	•	•		
CAIXABANK	80	•	•	•	•		•
DIA							
ENAGAS	100	•	•	•	•	•	•
ENDESA	86	•	•			•	•
FCC	66	•	•			•	
FERROVIAL	87	•		•	•	•	•
GAS NATURAL	100	•	•	•	•	•	•
IBERDROLA	100	•	•	•	•	•	•
INDITEX	68	•		•	•	•	
INDRA	92	•	•	•		•	•
MAPFRE	100	•	•	•	•	•	•
MEDIASET	21	•			•		
OHL	92	•	•		•	•	•
REE	81	•			•	•	•
REPSOL YPF	80	•	•	•	•	•	
SACYR V.	92	•	•		•	•	•
TÉCNICAS REUNIDAS	80	•	•	•	•	•	
TELEFÓNICA	73	•	•		•	•	

En este indicador se alcanza el mínimo satisfactorio si la empresa dispone, bien de un sistema de gestión con certificación EMAS, o bien de ISO 14001, complementándose la evaluación con la existencia de órganos de gestión medioambiental, (éste con más opeso en la ponderación complementaria), y la pertenencia a índices internacionales de sostenibilidad, como los mencionados anteriormente.

Todas las empresas, excepto Dia, han podido ser evaluadas en este indicador, y casi todas ellas, a excepción de cinco, superan el nivel mínimo satisfactorio. A la cabeza, con la puntuación máxima, se encuentran: Abengoa, Enagas, Gas Natural, Iberdrola y Mapfre, menos de la mitad que en el año anterior. Otras ocho obtienen, sobresaliente, y diez, notable.

Indicador 9.

Los productos y servicios que responden a las necesidades sociales y los esfuerzos de cambio para favorecer una producción y consumo responsables

En la llamada “sociedad de consumo” se valora sobre todo el gasto en bienes y servicios, y la posesión de objetos. Un comportamiento que no sólo está ocasionando un grave perjuicio en el medioambiente, sino que además apuntala los desequilibrios económico-sociales, como se puede deducir de los Indicadores de Desarrollo Mundial 2014, al constatar que el 10% más rico de la población española representaba el 25% del consumo total del año 2.010. A nivel mundial este porcentaje es aún mucho más elevado, representando un desorbitado 59%⁹⁴.

En el mundo desarrollado, los consumidores están expuestos a lo largo del día a múltiples tipos de publicidad y promociones que les incitan a la compra de diferentes bienes de consumo. Un estudio de 2007 de Media Matters⁹⁵ indicaba que un individuo adulto estaría expuesto a más de seiscientos mensajes publicitarios a lo largo de un solo día, de los cuales 272 corresponderían a medios tradicionales (TV, radio, prensa). Aunque dicho estudio pretendía demostrar que la dosis publicitaria a la que estábamos sometidos no era del todo opresiva, no podemos obviar que existe una intensa incitación al consumo, y que ésta afecta de manera muy significativa a nuestro comportamiento.

Paradójicamente, según el informe de la empresa de investigación de mercados, Nielsen: “Confianza en la publicidad y mensajes de marca” de Septiembre de 2013, la confianza en la publicidad está creciendo, a excepción de la que aparece en prensa escrita, con unas tasas destacadas en los nuevos medios (teléfonos móviles, internet).

Es por ello por lo que resulta relevante considerar en este indicador la valoración positiva de campañas e instrumentos de difusión y publicidad, tanto en su vertiente activa como pasiva, tales como el autocontrol en materia publicitaria o los códigos internos, en orientados a la potenciación e incentivación del consumo responsable entre los consumidores y usuarios.

Asimismo, y de acuerdo con la importancia que la empresa responsable tiene que dar a los procesos de comunicación con sus clientes, incluyendo la monitorización del grado de satisfacción de estos, en este indicador se valoran también positivamente la existencia de procesos, figuras de protección al consumidor (ombudsman), y demás sistemas cuya finalidad sea la de conocer mejor al cliente, atenderle adecuadamente de acuerdo

En el indicador 9 sobre la producción y el consumo responsable, las 28 empresas que han podido ser evaluadas han alcanzado o superado el nivel mínimo satisfactorio. Indra obtiene la máxima puntuación, y otras siete son calificadas con notable

⁹⁴ Los últimos datos disponibles a nivel mundial corresponden a los Indicadores de Desarrollo Mundial 2008, informe en el que se incluyeron datos comparativos agregados a nivel mundial.

⁹⁵ Media Matters (2007). “Our Rising Ad Dosage: It’s Not as Oppressive as Some Think”. February 15.

con sus necesidades, quejas y sugerencias, y la prestación de un servicio integral responsable.

Consideramos que la certificación ISO 9001 por parte de la empresa es el estándar mínimo exigible para este indicador. En España, 2013, existían 42.632 empresas certificadas según esta norma, un 3,4% del total mundial y un 8,8% del total europeo.

Tabla 9. Productos y servicios que correspondan a las necesidades sociales y esfuerzos de cambio para favorecer una producción y consumo responsables

Empresa	Evaluación 2013	Medidas
ABENGOA	65	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente. Tratamiento de quejas y reclamaciones. Declaración de política de seguridad de los datos personales de los clientes. Sistema de Gestión Integrado de la Sostenibilidad (SIGS).
ABERTIS	65	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente. Plan estratégico de calidad del servicio. Servicio de consultas, quejas y sugerencias. Sistema de confidencialidad y seguridad
ACCIONA	47	ISO 9001. Gestión de atención al cliente. Encuestas satisfacción del cliente. Registro de quejas y reclamaciones.
ACERINOX	50	ISO 9001. Encuesta de satisfacción del cliente y registro de quejas, recomendaciones y sugerencias. Customer Survey, seguridad del cliente.
ACS	50	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente. Sistema de gestión de clientes. Sistema de gestión de quejas y reclamaciones de contrato. Seguridad de clientes.
AMADEUS	65	ISO 9001. Cybertrust SMP Perimeter Certification. Asistencia virtual. Encuestas de satisfacción de clientes. Marketing responsable. Proceso de gestión de la fidelidad del cliente.
B POPULAR	55	ISO 9001. Sistema de quejas y reclamaciones. Defensor del cliente. Código de Conducta Publicitaria de Inverco. Sistema de Cumplimiento y Control de datos. Encuestas de satisfacción al cliente.
B SABADELL	55	ISO 9001. Sistema de quejas y reclamaciones. Encuesta y evolución de satisfacción del cliente. Defensor del cliente. Plan de educación financiera. Servicio de Atención al cliente.
B SANTANDER	65	ISO 9001. Encuestas y evolución de satisfacción del cliente. Sistema de quejas y reclamaciones. Modelo corporativo de clientes. Defensor del cliente.
BANKINTER	75	ISO 9001, ISO 27001. Encuestas de satisfacción al cliente. Sistema de quejas y reclamaciones. Defensor Externo del cliente. Política de protección de datos. Autocontrol de la publicidad. Servicio de Atención al cliente.
BBVA	65	ISO 9001. Modelo diferencial de relación con sus clientes "customer centric". Defensor externo del cliente. Sistema de quejas y reclamaciones. Encuestas de satisfacción del .cliente.
CAIXABANK	41	ISO 27001. Encuestas de satisfacción del cliente. Gestión de quejas y reclamaciones. Servicios de atención al cliente. Defensor del cliente.
DIA		
ENAGAS	45	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente. Atención al cliente.
ENDESA	60	ISO 9001. Defensor del cliente. Encuestas y evolución de satisfacción del cliente. Plan de excelencia en atención comercial. Unidad Corporativa de Reclamaciones.
FCC	60	ISO 9001. ISO 27000. Encuestas de satisfacción del cliente. Sistema de quejas y sugerencias. Atención al cliente.
FERROVIAL	60	ISO 9001, ISO 27001. Encuestas de satisfacción del cliente. Gestión de quejas y reclamaciones. Atención al cliente.

GAS NATURAL	65	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente. Servicio de Atención de urgencias en España. Desarrollo del modelo integral de satisfacción de los clientes. Gestión de quejas y reclamaciones. Oficina virtual. ServiElectric (servicio de mantenimiento por correo electrónico).
IBERDROLA	50	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente. Unidad de reclamaciones. La voz del cliente.
INDITEX	50	ISO 9001. Departamento de atención al cliente. Gestión de quejas y reclamaciones. Estándar propio en seguridad de producto.
INDRA	100	ISO 9001. ISO 27001. ISO 166002. UNE-ISO/IEC 20000. Encuesta de satisfacción del cliente. Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información. Plan Estratégico de Calidad. Marketing responsable. SGSI. Tratamiento de quejas y reclamaciones.
MAPFRE	50	ISO 9001. Dirección de reclamaciones. Encuestas de satisfacción del cliente.
MEDIASET	43	ISO 9001 a proveedores. Sistema de gestión de protección de datos.
OHL	47	ISO 9001. Sistema de Atención al cliente. Encuestas de satisfacción del cliente.
REE	60	ISO 9001. Gestión de reclamaciones y consultas externas. Encuestas de satisfacción del cliente. Plan de acción para implementar resultados de las encuestas.
REPSOL YPF	60	ISO 9001. EN-UNE 17001 (accesibilidad). Encuestas de satisfacción del cliente. Autocontrol de publicidad. Servicios de Atención al cliente.
SACYR V.	50	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente. Atención y gestión de reclamaciones.
TECNICAS REUNIDAS	60	ISO 9001. ISO/IEC 27001. Encuesta de satisfacción del cliente.
TELEFONICA	60	ISO 9001. ISO 27001. Encuesta y evolución de la Satisfacción Global del cliente. Servicio de defensa del cliente. Gestión de reclamaciones.

Así, pues, en este indicador, se ha considerado como requisito suficiente para alcanzar el nivel mínimo satisfactorio, la existencia de la certificación ISO 9001, complementándose dicha evaluación con la utilización de otras normas y certificaciones (ISO 27001, y 27002), así como planes estratégicos de calidad, defensor del clientes, encuestas de satisfacción, etc.

Pues bien, todas las empresas, excepto Dia, se han podido evaluar, y todas han alcanzado o superado, asimismo, el nivel mínimo satisfactorio. Indra se sitúa destacada en cabeza con la máxima puntuación, y otras siete (25%) alcanzan el notable. En general, en este indicador, se mantienen los niveles alcanzados en el informe anterior

6.4 Las responsabilidades internacionales

Indicador 10.

La actuación responsable de la empresa en todos los países y su contribución a los objetivos de desarrollo impulsados por las instituciones internacionales

En los últimos diez años la opinión pública ha asistido como espectador activo en una multitud de eventos negativos relacionados con las cadenas de suministro de las empresas multinacionales en terceros países, especialmente en aquellos en desarrollo. Desde el desastre de la bahía

de Morcambe en 2004, pasando por la retirada del mercado de miles de juguetes manufacturados en China en 2007, los intentos de suicidio en una factoría taiwanesa en 2010, el escándalo de la existencia de trazas de carne de caballo en productos de ternera en Reino Unido en 2013, hasta el más reciente descubrimiento de trabajo esclavo en Tailandia en la producción de gambas para consumo internacional. Todos ellos, son ejemplos que ponen de manifiesto la existencia de una “doble moral” en la gestión de la responsabilidad social de las empresas, reduciendo las exigencias derivadas de ésta, conforme nos alejamos territorialmente del país en el que está ubicada su sede principal.

En línea con estos problemas de tipo global derivados de la ausencia de control y la opacidad en las cadenas de suministro internacionales, la Global Reporting Initiative (GRI), en su versión G4, ha incluido una serie de requerimientos de información en las memorias de sostenibilidad, relacionadas con la cadena de suministro global. Estas auto declaraciones se centran en aspectos medioambientales, laborales, derechos humanos, e impactos sociales de la actividad de la empresa, no solo en su lugar de origen, sino en todos los ámbitos geográficos de sus áreas de actuación. Asimismo, esta versión de GRI sigue incluyendo referencias a los tratados, acuerdos, normas o declaraciones internacionales relativos a la actuación responsable de las empresas en el marco global.

En todo caso, una empresa socialmente responsable debe serlo a lo largo y ancho de toda su cadena de suministro, incluyendo, no solo sus propias operaciones, sino también las de sus proveedores y subcontratas. Existen unos principios mínimos a los que las empresas deberían acogerse en estas materias, como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Naciones Unidas, las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, y, por supuesto, las normas del derecho internacional.

Muchas compañías con presencia internacional, optan por la auditoría de sus centros industriales en el extranjero según la norma SA8000; este estándar, certificado por la organización Social Accountability International, garantiza que no exista trabajo infantil, condiciones de trabajo forzado, así como el cumplimiento de los mínimos de seguridad e higiene, la libertad de asociación y el derecho al convenio colectivo, la no discriminación, el control en las medidas disciplinarias, los horarios laborales, y la existencia de un salario digno. A 30 de junio de 2014, había en el mundo un total de 3.388 centros de producción en 71 países, con SA8000, siendo un 34% de éstos instalaciones con más de 250 empleados.

En el indicador se ha valorado, además, la adhesión al Pacto Mundial, y a los Objetivos del Milenio, buscando indicios de que no existe un mero compromiso formal sino más bien un cumplimiento efectivo y tangible.

El Pacto Mundial, programa desarrollado por Naciones Unidas, ofrece un marco de acción para la sostenibilidad a nivel mundial, que suscriben las empresas que se adhieren al mismo. Aunque no se trata de un código

En el indicador 10 sobre la actuación responsable de la empresa en todos los países y su contribución a los objetivos de desarrollo impulsados por las instituciones internacionales, en dieciséis casos se supera el umbral mínimo considerado satisfactorio y cinco empresas son calificadas con sobresaliente -ACS, Acciona, Inditex, OHL y REE-

de conducta, la propia organización que lo gestiona reconoce que ha tenido efectos positivos en las empresas que han puesto en práctica diversas acciones en el marco de dicho Pacto. Estas acciones se inscriben en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, condiciones laborales, medioambiente, y lucha contra la corrupción. En España, hay más de ochocientas empresas consideradas como activas en términos de su adhesión al Pacto (un 13% del total mundial).

Al parecer, y según se desprende del estudio⁹⁶ realizado en 2007, mediante el análisis de la participación de las 2.000 empresas de mayor tamaño, en el Pacto Mundial, la decisión de adhesión estaría vinculada, tanto a factores políticos, como a características individuales de la empresa y de su sector.

También a iniciativa de las Naciones Unidas, Los Objetivos del Milenio, u Objetivos de Desarrollo del Milenio, como han sido rebautizados, buscan la consecución de ocho objetivos básicos para conseguir mejorar el desarrollo humano a nivel mundial. Según el Informe 2014 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio⁹⁷, en algunos de éstos se han alcanzado algunas metas intermedias, como la reducción en 2010 de la pobreza extrema, a la mitad de los valores de 1990, o que en 2012 ya casi un 90% de la población mundial utilizase fuentes de agua potable.

En todo caso, los Objetivos del Milenio siguen teniendo vigencia, en tanto en cuanto siga existiendo la necesidad de reducir el hambre mundial, la de proteger el medioambiente, o la de evitar, por ejemplo, que todavía en 2013 murieran más de trescientas mil mujeres en todo el mundo, durante el embarazo o el parto.

Tabla 10. Actuación responsable en todos los países y contribución a los objetivos de desarrollo impulsados por las instituciones internacionales.

Empresa	Eval. 2013	Adhesión y cumplimiento				
		OIT	OCDE	Pacto Mundial	SA8000	Objetivos del Milenio
ABENGOA	80	•		•	•	Diversos programas asistenciales y educativos en América Latina (AL). Fundación FOCUS Abengoa.
ABERTIS	80		•	•	•	Fundación Abertis. Comunicación del tercer, quinto, sexto, séptimo y octavo Objetivos del Milenio Ayudas sociales en AL
ACCIONA	90	•	•	•	•	Fundación Acciona microenergía Programa de tratamiento de agua en los 5 continentes. Diferentes proyectos relacionados con el MA (India, AL). Diversos programas educativos y planes de inversión social comunitarios en AL.

⁹⁶ Bennie, L., Bernhagen, P. and Mitchell, N. J. (2007), The Logic of Transnational Action: The Good Corporation and the Global Compact. Political Studies, 55: 733-753.

⁹⁷ Ver Naciones Unidas (2014). Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe de 2014. Nueva York.

ACERINOX	20		•	•		
ACS	95	•	•	•	•	Fundación ACS. Compromiso con los objetivos de desarrollo del Milenio. Proyectos sociales y formativos en África y AL.
AMADEUS	5					Ayuda a la infancia en Asia y AL. Programas educativos en los países pobres.
B POPULAR	25			•		Adhesión a los principios de Ecuador: UNEP-FI Programas de microcréditos en África, Iberoamérica y Asia. Presencia en SpainSIF. Financiación a centros socio asistenciales y educativos en Latinoamérica, India y África
B SABADELL	35		•	•		Programa preventivo de salud materno-infantil, en países en vía de desarrollo. Política de donaciones en el tercer mundo. Principios de Ecuador: UNEP-FI.
B SANTANDER	50	•	•	•		Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Proyectos de desarrollo educativo y de cooperación al desarrollo en AL. Proyecto de inclusión financiera en Brasil. Consejero del grupo ONU micro créditos. Principios de Ecuador. UNEP-FI.
BANKINTER	20		•	•		Fundación Bankinter
BBVA	50	•	•	•		Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Fundación BBVA. Gestión del impacto ambiental indirecto. Plan de bancarización y de inclusión financiera en AL. Principios de Ecuador-UNEPFI
CAIXABANK	45	•	•	•		Programas de microcréditos y ayudas diversas a países del tercer mundo. Principios de Ecuador: UNEP-FI
DIA	10			•		
ENAGAS	30	•	•	•		Apoyo Fundación Solidaria Internacional.
ENDESA	40		•	•		Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Centro regional del Pacto Mundial para LA y el Caribe (desarrollo de programas para el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo del Milenio). UNEP.
FCC	50	•	•	•		Principios de Ecuador. Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Cooperación con diversas ONG. Cooperación con la Alianza por el Agua del Pacto Mundial (Aqualia).
FERROVIAL	45	•	•	•		Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Contribuciones a distintos proyectos de los ODM (Tanzania, Etiopía y Burkina Fasso) y AL (Colombia).
GAS NATURAL	50	•	•	•		Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Apoyo acceso energía en comunidades atrasadas de AL
IBERDROLA	50	•	•	•		Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio en AL (Brasil, Bolivia). Plan de electrificación rural de Brasil. EUROELECTRIC.
INDITEX	90	•	•	•	•	Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Fundación Entreculturas para diversos proyectos de desarrollo comunitario en América Latina y África. Programas de acompañamiento educativo para colectivos en conflicto (LA, África y Asia). Asistencia sanitaria en Camboya, Marruecos, Bangladesh, Somalia e India. Programas de asistencia en campos de refugiados

INDRA	40	•	•	•	Proyectos de apoyo a colectivos desfavorecidos en países pobres. Ayudas sociales en Senegal.	
MAPFRE	40		•	•	Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Fundación Mapfre. Diversas acciones relacionadas con los principios del Pacto Mundial. Programa de integración social de niños y adolescentes desfavorecidos en AL. UNEP-FI.	
MEDIASET	15			•	Apoyo a refugiados. Acciones de promoción para actos solidarios.	
OHL	90	•	•	•	•	Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Diversos proyectos de educación, sanidad, seguridad vial y ambiental, atención a minorías en riesgo de exclusión en países LA (Perú, Méjico, Colombia y Brasil).
REE	85	•		•	•	Compromiso con los Objetivos del Milenio. Apoyo al desarrollo económico y social en los países pobres. y apoyo ONGs en materia educativa.
REPSOL YPF	50	•	•	•	Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Múltiples actividades de ayuda comunitaria a nivel internacional (AL). UNEP.	
SACYR V.	40	•	•	•	Fundación Sacyr. Programas de cooperación al desarrollo y asistencia socio sanitaria en LA.	
TÉCNICAS REUNIDAS	30		•	•	Fundación Ulls del món problemas oculares países pobres. Asociación con múltiples ONGs, Fundaciones e instituciones a favor del desarrollo social y educativo.	
TELEFÓNICA	50	•	•	•	Compromiso con los Objetivos del Milenio. Programa PRO-NIÑO, para la erradicación del trabajo infantil en Latinoamérica a través de la escolarización. Portal EDUCARED. PNUMA/OIT. Proyecto de inclusión en Telecomunicaciones en AL.	

Consideramos como variable más relevante para la evaluación de este indicador, la norma SA8000, que recoge las condiciones laborales exigibles a una organización, utilizándose como variables complementarias, la adhesión al Pacto Mundial de la ONU, a las convenciones de la OIT, así como a las directrices de la OCDE para las empresas transnacionales. También se tiene en cuenta la participación en los Objetivos del Milenio, y otros programas de solidaridad internacional.

Todas las empresas han podido ser evaluadas en este indicador. Dieciséis de ellas (55%), superan el nivel mínimo satisfactorio, al igual que el año anterior, si bien cuatro empresas más, lo rozan. En el grupo de las sobresalientes, se sitúa a la cabeza, ACS, seguida de Acciona, Inditex, OHL y REE. Notable alto lo obtienen Abengoa y Abertis. Por último, de las que no alcanza el nivel mínimo (trece), cinco no alcanzan siquiera el nivel crítico (Acerinox, Bankinter, Mediaset, Dia y Amadeus).

7.

PARTE 2. EVALUACIÓN Y CONCLUSIONES FINALES

Evaluación Parte 2

Parte II. Tabla de evaluación											
Empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Puntuación Media
ABENGOA	35		65	45	57		99	100	65	80	68
ABERTIS	24	14	65	54	81	33	10	73	65	80	50
ACCIONA	60	26	80	47	63	21	70	80	47	90	58
ACERINOX	26	30	65	56	30		30	66	50	20	41
ACS	0		30	51	93	52	22	82	50	95	53
AMADEUS	1		10	43	38	52	81	33	65	5	36
B POPULAR	32	8	20	65	45	10	41	33	55	25	33
B SABADELL	67	18	25	57	41	25	4	92	55	35	42
B SANTANDER	27	23	95	42	37	56	2	39	65	50	44
BANKINTER	79	44	35	81	68	21	2	69	75	20	49
BBVA	51	15	80	37	48	36	2	39	65	50	42
CAIXABANK	67	30	25	56	59	34	11	80	41	45	45
DIA	67			19	3					10	25
ENAGAS	92	43	30	77	79	100	36	100	45	30	63
ENDESA	32	10	75	29	81	37	39	86	60	40	49
FCC	13	5	35	43	59	16	17	66	60	50	42
FERROVIAL	34		30	14	84	20	19	87	60	45	44
GAS NATURAL	75	18	75	38	67	58	20	100	65	50	57
IBERDROLA	72	9	61	49	60		73	100	50	50	58
INDITEX	74	32	70	36	64			68	50	90	61
INDRA	45		70	46	86	64	70	92	100	40	68
MAPFRE	64	21	10	50	40	41	2	100	50	40	42
MEDIASET	56	32	10	48	87	22	2	21	43	15	34
OHL	67	14	30	19	80	42	23	92	47	90	50
REE	89	18	45	80	95	100	99	80	60	85	75
REPSOL YPF	53	23	65	49	65	70	55	80	60	50	57
SACYR V.	84	32	65	48	54	4	18	92	50	40	49
TÉCNICAS REUNIDAS			25	62	25		18	80	60	30	43
TELEFÓNICA	24	13	85	32	53	25	85	73	60	50	50

El resultado de la evaluación de la Parte II del Estudio 2014, es que diecinueve de las veintinueve empresas analizadas, un 66% del total, han podido ser evaluadas en todos los indicadores, mientras que en el ejercicio anterior el porcentaje fue del 68%. De las diez empresas restantes, seis de ellas informan sobre 9 indicadores, dos lo hacen sobre 8, y una sobre 7. Por último, una de ellas (DIA) solo informa sobre 4 indicadores.

Por otra parte, si bien, en el Estudio 2013, siete de los 10 indicadores, pudieron evaluarse en todas empresas, (28), en el Estudio de 2014, el actual, solo tres indicadores, el 4, 5 y el 10, han podido serlo en todas las empresas (29). Con el fin de homogeneizar los resultados de la evaluación se ha aplicado sobre ésta un coeficiente reductor, asignando el valor 1 a aquellas que son evaluadas en todos los indicadores, y 0,9, 0,8 y 0,7 a las empresas que no suministran información sobre uno, dos o tres indicadores.

El resultado final de esta Parte II, una vez aplicados los correspondientes coeficientes reductores es el que se presenta en la siguiente tabla:

Tabla coeficiente reductor		
Empresas	Coeficiente	Evaluación
ABENGOA	0,8	54
ABERTIS	1	50
ACCIONA	1	58
ACERINOX	0,9	37
ACS	0,9	48
AMADEUS	0,9	32
B. POPULAR	1	33
B. SABADELL	1	42
B. SANTANDER	1	44
BANKINTER	1	49
BBVA	1	42
CAIXABANK	1	45
DÍA	0,4	10
ENAGÁS	1	63
ENDESA	1	49
FCC	1	42
FERROVIAL	0,9	40
GAS NATURAL	1	57
IBERDROLA	0,9	52
INDITEX	0,8	49
INDRA	0,9	61

MAPFRE	1	42
MEDIASET	1	34
OHL	1	50
RED ELÉCTRICA	1	75
REPSOL	1	57
SACYR	1	49
T. REUNIDAS	0,7	30
TELEFÓNICA	1	50

La conclusión es que veintiuna de las veintinueve empresas analizadas (el 72% del total, frente al 78% del Estudio 2013) alcanzan o superan el nivel mínimo considerado como satisfactorio (41 puntos). De ellas, solo tres obtienen, o superan, el nivel de notable (frente a las cuatro, y cinco, de los dos Estudios anteriores).

Entre las ocho empresas que no alcanzan dicho nivel mínimo, sólo Ferrovial lo roza, mientras que las dos últimas posiciones están ocupadas por Técnicas Reunidas y Dia, esta última muy por debajo del nivel crítico (21 puntos).

La clasificación de esta Parte II del Estudio está encabezada por la empresa RedEléctrica, con 75 puntos, seguida de Enagas, con 63, e Indra, con 61 puntos.

Evaluación Final

Tabla General de evaluación			
Empresa	Puntuación Parte 1	Puntuación Parte 2	Puntuación Final
1.RED ELÉCTRICA	77	75	76
2.ACCIONA	80	58	69
3.IBERDROLA	75	52	64
4.INDRA	64	61	63
5.REPSOL	62	57	60
6. ABENGOA	63	54	59
7.ENAGÁS	52	63	58
8.INDITEX	62	49	56
9.TELEFÓNICA	59	50	55
10.B. SANTANDER	64	44	54
11.OHL	51	50	51

12.GAS NATURAL	43	57	50
13.ABERTIS	49	50	50
14.BANKINTER	48	49	49
15.ENDESA	45	49	47
16.FCC	49	42	46
17.SACYR	43	49	46
18.ACS	40	48	44
19.B. SABADELL	45	42	44
20.BBVA	45	42	44
21.FERROVIAL	45	40	43
22.MAPFRE	40	42	41
23.B. POPULAR	45	33	39
24.CAIXABANK	30	45	38
25.MEDIASET	42	34	38
26.AMADEUS	38	32	35
27.T. REUNIDAS	32	30	31
28.ACERINOX	22	37	30
29.DÍA	30	10	20

Una vez consideradas las dos partes de la evaluación, puede afirmarse que los cambios que se han producido con relación a la edición anterior del Estudio han sido mínimos y en muchos casos suponen un retroceso en el desarrollo de las políticas de transparencia y rendición pública de cuentas. Solo ocho empresas mejoran su puntuación, aunque de manera muy discreta –Abertis, ACS, Acerinox, Bankinter, ENAGAS, FCC, OHL y RE–. En cinco casos entre 1 y 3 puntos, mientras que Abertis y ENAGAS mejoran cinco puntos y ACS cuatro. En los casos de Técnicas Reunidas y Dia, han entrado por primera vez en el proceso de evaluación de la segunda parte del Estudio, aunque obtienen unas puntuaciones bajas, de 31 y 20 puntos respectivamente. En dos casos las empresas obtienen la misma puntuación –CaixaBank y BBVA– mientras que las 17 empresas restantes obtienen peor puntuación que en el ejercicio anterior.

El 75,8% de las empresas evaluadas obtienen una calificación satisfactoria o notable –en este último caso solo 4 empresas–, mientras que en el ejercicio anterior la proporción fue del 85,7% –en los ejercicios 2011 y 2010 esta proporción fue respectivamente del 92.6 y del 93%–. Es decir, de acuerdo con los criterios y parámetros utilizados en la evaluación, en los últimos cuatro ejercicios se ha producido un lento y continuo retroceso de la puntuación media obtenida por las empresas incluidas en el Estudio.

La principal conclusión del Estudio 2014 es que cambios que se han producido con relación a la edición anterior han sido mínimos y en muchos casos suponen un retroceso en el desarrollo de las políticas de transparencia y rendición pública de cuentas. Solo ocho empresas mejoran su puntuación, aunque de manera muy discreta –Abertis, ACS, Acerinox, Bankinter, ENAGAS, FCC, OHL y RE–, mientras que otras 17 empresas obtienen peor puntuación que en la anterior edición del Estudio

8.

ANEXO 1.
METODOLOGÍA 2014

El modelo de evaluación de las políticas responsables que se ha adoptado en el Estudio (CR.IBEX 35) se basa en el análisis de la capacidad de las empresas para identificar y gestionar con éxito los impactos económicos, sociales y ambientales de sus actividades y decisiones, con unos criterios que, como se ha observado en los epígrafes anteriores, resultan congruentes con los planteamientos normativos incluidos en Directiva europea sobre la divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad aprobada el 29 de septiembre de 2014, en los que se otorga prioridad a la explicación y justificación por parte de las empresas de las políticas que aplican sobre las cuestiones sociales y ambientales –analizadas y evaluadas en la primera parte del Estudio–, así como a los resultados de estas políticas, sobre los que se realiza un análisis exhaustivo en esta segunda parte del Estudio.

Con el enfoque metodológico adoptado se valora en primer lugar la calidad de la información que divulgan las empresas sobre su estrategia, políticas y resultados de gestión, tanto en el Informe de Buen Gobierno o Gobierno Corporativo (IAGC) que las empresas cotizadas en los mercados y bolsas de valores deben registrar cada ejercicio en la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), como los informes o memorias sociales o de sostenibilidad cuya publicación es voluntaria, aunque en la Ley de Economía Sostenible de marzo de 2011 se establece que las sociedades anónimas con más de 1000 empleados deberán proceder a comunicar la memoria⁹⁸ al Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas, aunque cerca de cuatro años después de ser aprobada la ley todavía no existe un reglamento que pueda facilitar su aplicación. Por

⁹⁸ En el artículo 39.3 de la Ley, 2/2011 de 4 de marzo, de Economía Sostenible, se establece que “las sociedades anónimas podrán hacer públicos con carácter anual sus políticas y resultados en materia de Responsabilidad Social Empresarial a través de un informe específico basado en objetivos, características, indicadores y estándares internacionales.... En todo caso, en dicho informe específico deberá constar si ha sido verificado por terceras partes. En el caso de sociedades anónimas de más de 1.000 asalariados, este informe anual de Responsabilidad Social Empresarial será objeto de comunicación al Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial que permita efectuar un adecuado seguimiento sobre el grado de implantación de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial en las grandes empresas españolas.

otra parte, con la nueva propuesta de directiva europea la inclusión de la información no financiera en el informe anual de gestión será obligatoria para las empresas con más de 500 empleados a partir del ejercicio 2017.

Asimismo, en el Estudio se otorga la máxima prioridad al análisis y evaluación de los resultados de las empresas en las tres dimensiones del desarrollo sostenible. Es decir, a la contribución concreta que han realizado las empresas durante el ejercicio que es objeto de análisis al logro de los objetivos de desarrollo y progreso social, así como de protección del medio ambiente que son comunes a todos los ciudadanos. En este sentido, y de acuerdo con la Guía de Recomendaciones ISO 26.000, en el proceso de análisis se consideran como principal referencia los objetivos de desarrollo definidos por los cuerpos públicos, tanto en el ámbito de los estados como en el de las políticas internacionales acordadas por las organizaciones intergubernamentales para el avance hacia un modelo de desarrollo más equilibrado entre las dimensiones económicas, sociales y ambientales. En este sentido, en el Estudio se ha adoptado un sistema dinámico de indicadores en el que se han recogido como referencias fundamentales las recomendaciones contempladas en las comunicaciones de la Comisión Europea sobre la responsabilidad social de las empresas, especialmente la Comunicación de marzo de 2006 titulada “Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas” y la última Comunicación de la Comisión de 25 de octubre de 2011 –“Estrategia renovada de la UE para 2011–2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”, COM (2011) 681 final–.

Asimismo, el enfoque y los criterios metodológicos utilizados, tanto en el ámbito del análisis como de la evaluación de la información hecha pública por las empresas y, por tanto, sometida al escrutinio público, presentan un alto grado de congruencia con las recomendaciones de la Guía sobre los Indicadores de Responsabilidad en los Informes Anuales de las Empresas publicada en julio de 2008 por la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo (UNCTAD, por sus siglas en inglés)⁹⁹ y que ha sido ratificada como un instrumento que puede ayudar a los países a formular un marco de información de calidad en este ámbito, como se afirma en el documento sobre “El nuevo marco de fomento de la capacidad para la presentación de información empresarial de calidad” aprobado por UNCTAD en las reuniones celebradas en Ginebra del 13 al 15 de octubre de 2010, correspondientes al 27º período de sesiones.

En la Guía, el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre Estándares Internacionales de Transparencia e Informe, ISAR, responsable de

⁹⁹ La Guía ha sido preparada por el Intergovernmental Working Group of Experts on International Standard of Accountability and Reporting, ISAR, y desarrollada en el marco de un proceso consultivo realizado en el período 2004–2007.

Conf. Guidance on Corporate Responsibility Indicators in Annual Reports. United Nations Conference on Trade and Development, UNCTAD. New York and Geneva, 2008

su redacción definitiva, destaca precisamente este tipo de criterios utilizados en el Estudio Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35 por considerarlos esenciales en el proceso de informe social. En primer lugar, la dimensión del desarrollo o contribución concreta de las empresas, tanto al crecimiento económico, como al desarrollo social y a la mejora de la protección del medio ambiente. Este énfasis en las dimensiones del desarrollo se complementa con el principio de la prioridad de los resultados, y no tanto de las políticas y los procesos. Es necesario, se dice en la Guía, que las empresas faciliten en los informes una “información útil y precisa” que permita evaluar las mejoras conseguidas en la gestión de las distintas dimensiones y puntos de responsabilidad que deben ser analizados. Y, finalmente, UNCTAD defiende el principio de informe por cada uno de los países en los que las empresas realizan sus operaciones, para facilitar la correcta comprensión de los gobiernos y de las demás partes interesadas de las contribuciones realizadas, y poder disponer de escalas de medida y comparación uniformes.

Los criterios de evaluación y el sistema de indicadores

Las variables de análisis que se han utilizado en el Estudio 2014, al igual que en sus anteriores ediciones del Estudio, se han dividido en dos partes. En la primera se analizan tres factores que permiten evaluar el enfoque general de responsabilidad que sustenta la estrategia y política de las empresas: Las prácticas de buen gobierno y la calidad de los informes sociales que las empresas someten al escrutinio público (1), la integración de las políticas de RSE en la estrategia empresarial (2), y, en tercer lugar, la adaptación de los sistemas organizativos y de gestión a los nuevos requerimientos de la responsabilidad y el desarrollo sostenible (3).

En la segunda parte se examinan los resultados de gestión en cuatro grandes ámbitos, mediante la evaluación de diez tipos de indicadores congruentes con las propuestas que la Unión Europea ha formulado al sector privado de la economía para mejorar su contribución a los objetivos europeos de crecimiento y creación de empleo (Estrategia Europa 2020) y a los objetivos generales de sostenibilidad (Estrategia Europea de Desarrollo Sostenible, revisada en 2006): La contribución de la empresa a la cohesión económica, social y territorial (1), La calidad del trabajo (2), La inversión en I+D y el desarrollo de innovaciones para contribuir a los objetivos de sostenibilidad de las políticas públicas (3), y, en cuarto lugar, las responsabilidades internacionales de las empresas (4).

Los informes de buen gobierno o gobierno corporativo (IAGC) y los informes sociales o memorias de sostenibilidad de las empresas del IBEX 35 correspondientes al ejercicio 2013 han sido recopilados en el mes de noviembre de 2014, procediéndose al desarrollo de los trabajos de análisis de la información, la organización estadística de los datos, así como la redacción del informe social en el mes de diciembre.

Sistema de Indicadores	
	PESO EN EL ÍNDICE 0-100
PARTE I. INFORMACIÓN , TRANSPARENCIA Y SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA RSE	50
1. Información social (a) y prácticas de buen gobierno (b)	16.66
2. Estrategia y políticas de RSE (c)	16.66
3. El sistema de gestión de las políticas de RSE (d)	16.66
PARTE II. POLÍTICAS Y RESULTADOS DE GESTIÓN	50
Ámbito de Análisis I	12.5
INDICADORES	
1. Contribución de la empresa al esfuerzo de creación y calidad del empleo	
2. Igualdad de oportunidades y eliminación de toda forma de discriminación	
3. Contribución de la empresa al desarrollo territorial y a la cohesión social	
Ámbito de Análisis II	12.5
INDICADORES	
4. Salarios y beneficios sociales, participación económica y equidad	
5. Condiciones laborales; conciliación entre la vida personal y las exigencias del trabajo; salud y seguridad en el trabajo y seguridad en el empleo	
6. Inversión en capital humano y políticas para el desarrollo de las capacidades, el aprendizaje permanente y la empleabilidad de los trabajadores	
Ámbito de Análisis III	12.5
INDICADORES	
7. Esfuerzo general de inversión en I+D y fomento de la utilización sostenible de los recursos naturales	
8. Sistemas de gestión medioambiental	
9. Productos y servicios que respondan a las necesidades sociales y esfuerzos de cambio para favorecer una producción y consumo responsables	
Ámbito de Análisis IV	12.5
INDICADORES	
10. Actuación responsable en todos los países y contribución a los objetivos de desarrollo impulsados por las instituciones internacionales	

De acuerdo con los cambios metodológicos que fueron introducidos en 2010, en la asignación de rating se han convenido cuatro niveles desarrollo de las políticas responsables, de acuerdo con la puntuación obtenida por cada empresa en las variables e indicadores de las áreas de análisis consideradas, aplicando una escala numérica de cero a cien puntos. Se considera que existe un primer nivel crítico, para el intervalo de 0-20 puntos, que corresponde a un desarrollo mínimo de los criterios analizados. En el segundo nivel, para el intervalo de 21-40 puntos, se clasifica a las empresas con un desarrollo considerado insuficiente, de acuerdo con los criterios metodológicos de evaluación comparativa adoptados. El tercer nivel, en el intervalo 41-60 puntos, corresponde a desarrollos que ya resultan satisfactorios, mientras que el nivel inmediato, intervalo de 61-80 puntos, corresponde a un grado de desarrollo notable. El último nivel, de 81-100 puntos, correspondería al máximo desarrollo de las políticas y prácticas de responsabilidad en los ámbitos de evaluación elegidos.

Se ha convenido también que las dos partes en las que se han dividido las variables de análisis tengan el mismo peso en el cómputo final de la evaluación -50 puntos-. Además, como puede observarse en la tabla, en la segunda parte de la evaluación cada ámbito de análisis contiene tres indicadores, con la excepción del ámbito IV con un sólo indicador, y para favorecer la homogeneidad de los criterios se ha convenido que cada uno de los cuatro ámbitos de análisis tenga el mismo peso -50/4- en los cálculos, con independencia del número de indicadores que son evaluados. Por otra parte, en el proceso de evaluación se utilizan variables e informaciones de carácter numérico, como sucede con la contribución de las empresas a la cohesión y el desarrollo social mediante la creación de empleo, o las inversiones en formación que contribuyen a la mejora del capital intelectual de la organización y a la empleabilidad de los trabajadores. En otros casos, en el proceso de evaluación se utilizan también indicadores índices o sintéticos para explicar factores y componentes de la responsabilidad que tienen algún tipo de relaciones, como sucede con la evaluación de la calidad del trabajo, los ámbitos referidos a la igualdad y equidad en el tratamiento de las distintas categorías de empleados, o las relaciones de la empresa con las distintas partes interesadas. Asimismo, para la evaluación de los indicadores se utilizan marcos o umbrales de referencia, como son los objetivos de política pública para un período determinado, los resultados de los países más avanzados en una dimensión determinada del desarrollo sostenible o las mejores prácticas empresariales.

Con este enfoque general cada indicador es ponderado en función del nivel máximo de referencia que se ha determinado en el proceso de análisis, de forma que puede medirse la distancia o el resultado alcanzado por cada empresa en relación a un nivel mínimo de carácter objetivo, como es el simple cumplimiento de las leyes existentes sobre la materia analizada.

RSE

ÚNETE
POR TUS DERECHOS



www.ugt.es

Subvencionado por:



Dirección General de la Economía Social
del Trabajo Autónomo y de la
Responsabilidad Social de las Empresas